Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 209 del 24 agosto 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 24 agosto 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **803**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **804**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese esercenti l'attività conserviera vegetale.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 803.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1 ottobre 1959, e relative tabelle, per i lavoratori addetti alle industrie della macinazione e della pastificazione, stipulato tra l'Associazione degli Industriali Mugnai e Pastai d'Italia, l'Associazione Italiana Industriali Pastificatori, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, con la assistenza della C.G.I.L., la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, con l'assistenza della C.I.S.L., l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, con l'assistenza della U.I.L.; e, in pari data, tra l'Associazione degli Industriali Mugnai e Pastai d'Italia, la Associazione Italiana Industriali Pastificatori, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori della Alimentazione C.I.S.N.A.L.:

Visto l'art. 22 della Parte I del contratto nazionale di lavoro 12 marzo 1949, normativo per i lavoratori dipendenti dalle industrie alimentari, richiamato dal predetto contratto 1 ottobre 1959 ed al medesimo allegato:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 127 del 24 novembre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto nazionale collettivo di lavoro 1 ottobre 1959, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'art. 22 del contratto collettivo 12 marzo 1949 indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 4 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 11. — DI PRETORO

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 1° OTTOBRE 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLA MACINAZIONE E DELLA PASTIFICAZIONE

Addì 1° ottobre 1959 in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI MUGNAI E PASTAI D'ITALIA, rappresentata dal Presidente Comm. Dr. *Raffaele D'Ambrosio,* assistito dal Direttore f.f. Rag. *Luigi Percuoco* e dal Dr. *Vincenzo Drago,* con l'intervento dei Consiglieri: Rag. *Franco Borgioli,* Ing. *Paolo Costato,* Comm. *Sesto Meloni,* Rag. *Spartaco Borghesi* e dei Sigg. Avv. *Paolo Salmeri* e Dr. *Giuseppe Braga* (per l'industria della macinazione e della pastificazione);

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PASTIFICATORI, rappresentata dal Vice Presidente Rag. *Italo Viganò,* assistito dal Direttore Dr. *Mario Battaglia* e con l'intervento dei Sigg. Dr. *Dino Stefani,* Comm. *Silvio Bonetti,* Rag. *Ricottilli,* Dr. *Gai,* Dr. *Giorgio Orlandini,* (per l'industria della pastificazione), con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nelle persone del Dr. *Danilo Pucci* e dell'Avv. *Antonio Zanini.*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Peppino Dall'Aglio,* dal Segretario Nazionale Sig. *Vincenzo Ansanelli,* assistiti dal Sig. *Guidi* per la C.G.I.L.;

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Ugo Zino,* assistito dal Sig. *Ettore Azais* per la C.I.S.L.;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Ferruccio Bigi,* assistito dal Sig. *Repetto* della U.I.L.

Addì 1° ottobre 1959 in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI MUGNAI E PASTAI D'ITALIA, rappresentata dal Presidente Comm. Dr. *Raffaele D'Ambrosio,* assistito dal Direttore f.f. Rag. *Luigi Percuoco* e dal Dr. *Vincenzo Drago,* con l'intervento dei Consiglieri: Rag. *Franco Borgioli,* Ing. *Paolo Costato,* Comm. *Sesto Meloni,* Rag. *Spartaco Borghesi* e dei Sigg. Avv. *Paolo Salmeri* e Dr. *Giuseppe Braga* (per l'industria della macinazione e della pastificazione);

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PASTIFICATORI, rappresentata dal Vice Presidente Rag. *Italo Viganò,* assistito dal Direttore Dr. *Mario Battaglia* e con l'intervento dei Sigg. Dr. *Dino Stefani,* Comm. *Silvio Bonetti,* Rag. *Ricottilli,* Dr. *Gai,* Dr. *Giorgio Orlandini* (per l'industria della pastificazione), con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nelle persone del Dr. *Danilo Pucci* e dell'Avv. *Antonio Zanini,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE *C.I.S.N.A.L.* nella persona del suo Segretario *Armando Giarrizzo,* assistito dal Segretario Confederale Sig. *Verledo Guidi.*

si è stipulato il presente contratto nazionale di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti le industrie della macinazione e della pastificazione e i lavoratori dipendenti

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;
2) libretto di lavoro e certificato di cui all'articolo 6 della Parte IV, Comune;
3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre, in ogni caso, 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'articolo 19 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo ben visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti.

Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro straordinario prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale ((vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla direzione.

Tabella delle maggiorazioni

1)	Lavoro straordinario diurno	26 %
2)	Lavoro festivo (domenica e giorno di riposo compensativo) . . . . »	35 %
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore	50 %
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali . .	40 %
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35 %
6)	Lavoro straordinario notturno	40 %
7)	Lavoro a turni notturni	9 %
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza più indennità speciale).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI, FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12:

b) le festività del:

1) anniversario della liberazione: 25 aprile;
2) festa del lavoro: 1° maggio;
3) fondazione della Repubblica: 2 giugno;
4) giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) S. Giuseppe: 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua: mobile;
5) Ascensione: mobile;
6) Corpus Domini: mobile;
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
8) Assunzione: 15 agosto;
9) Ognissanti: 1° novembre;
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11) Natale: 25 dicembre;
12) S. Stefano: 26 dicembre;

d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* valgono le norme di legge.

Per la festa del Santo Patrono, qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale qualora non fosse intervenuta la festività del Santo Patrono.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del Santo Patrono sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, la intera retribuzione — indennità di contingenza e indennità speciale comprese — per le ore lavorate come in giorni feriali, cioè senza maggiorazione di lavoro festivo.

Nei casi di assenza dal lavoro, dovuta a malattia od infortunio, gravidanza o puerperio, nel giorno festivo del Santo Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Art. 14.

SOSPENSIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 15.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.
In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda

trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 16.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 17.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Entro tre mesi le parti si incontreranno al fine di classificare eventuali nuove mansioni discendenti da nuove tecniche produttive, nonchè di provvedere alla ricognizione delle classificazioni già stabilite in contratto (art. 7 della Parte V) onde accertarne la rispondenza alla attuale situazione tecnico-produttiva.

Art. 18.

APPRENDISTATO

Per l'apprendistato si rinvia alle norme di legge e le parti si incontreranno entro tre mesi per stabilire la regolamentazione definitiva dell'istituto.

Art. 19.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiori alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 20

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro o di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 21.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione al diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo, in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque residue risultanti alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al terzo comma dell'art. 22 del Contratto nazionale 12 marzo 1949 (v. Allegato *A*) non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dalla azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 22.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo sucessivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi sostitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza, più indennità speciale) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 24.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza più l'indennità speciale; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 25.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto a trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento

stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 27.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 28.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 29.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 30.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, verrà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo tra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 31

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 32.

MALATTIE ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto o dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

— mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

— mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

— mesi 10 per gli operai con azianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non posso riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 33.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 32 (Malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitu-

dini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà la anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Art. 34.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 43 o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

— giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 43, dà diritto all'operaio a percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente contratto nazionale di categoria, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Agli effetti del presente articolo la retribuzione è composta dal salario di fatto, dall'indennità di contingenza, dall'indennità speciale e da ogni altro elemento a carattere determinato e continuativo in atto alla cessazione del rapporto, oltre al rateo della gratifica natalizia.

Gli operai dipendenti dalle aziende già appartenenti alla ex Associazione Nazionale Artigiani Molitori saranno liquidati sino al 30 giugno 1956 in base al contratto collettivo di lavoro stipulato il 27 dicembre 1948, dall'Associazione Nazionale Artigiani Molitori.

Art. 37.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi anzianità oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio: se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimette dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 38.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice Civile (art. 2122), quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 39.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di fabbrica) che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga ed in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 40.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 41.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 39 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;
b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino 3 giorni di effettivo lavoro;
d) licenziamento ai sensi dell'art. 43.

Art. 42.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione, nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti della ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza: in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilmento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o all'abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 43.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

6) recidiva nelle mancanze di cui al punto 12 dell'art. 42;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

B) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 42 e 4 dell'art. 43-*A* riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione e la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1 dell'art. 43-*B*

Art. 44.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 45.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggior impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 46.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 47.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'erario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 48.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 49.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI OPERAI - UOMINI

Decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	195,55	190,05	168,25	175,65	170,40	149,65	123,85	166,20	155,10	122,50	96,50	155,95	145,60	115,15	70,15
Torino	191,30	185,85	164,55	171,80	166,70	146,40	121,25	162,60	151,75	119,90	94,45	152,60	142,45	112,65	78,45
Genova	189,65	184,25	163,10	170,30	165,25	145,10	120,15	161,15	150,40	118,80	93,60	151,25	141,20	111,60	77,80
ZONA I: Como, Firenze, Roma	188,75	183,40	162,40	169,50	164,45	144,50	119,55	160,40	149,75	118,20	93,20	150,50	140,55	111,15	77,40
Situazione extra: Varese	190,85	185,45	164,15	171,35	166,25	146,10	120,85	162,20	151,40	119,50	94,20	152,15	142,10	112,35	78,30
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	181,90	176,80	156,55	163,40	158,55	139,25	115,25	154,60	144,35	113,95	89,80	145,05	135,45	107,15	74,65
Situazioni extra:															
Crema	193,65	188,15	166,60	173,90	168,80	148,25	122,70	164,60	153,60	121,35	95,00	154,40	144,15	114,00	79,45
Sondrio	187,60	181,85	161,35	168,45	163,50	143,60	118,85	159,50	148,80	117,55	92,55	149,55	139,70	110,45	76,95
Trieste	183,30	178,10	157,65	164,60	159,75	140,35	116,10	155,80	145,35	114,80	90,45	146,15	136,50	107,95	75,20
Verbania	185,10	179,85	159,15	166,20	161,25	141,65	117,25	157,30	146,80	115,95	91,35	147,55	137,80	109,00	75,90
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	178,55	173,50	153,60	160,30	155,55	136,65	113,15	151,75	141,60	111,85	88,10	142,35	132,95	105,15	73,20
Situazione extra: Biella	190,90	185,50	164,20	171,40	166,35	146,10	120,90	162,25	151,45	119,55	91,20	152,20	142,15	112,40	78,30
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	175,95	171,00	151,40	157,65	153,00	134,40	111,25	149,15	139,15	109,90	86,60	139,65	130,40	103,10	71,85
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	172,20	167,25	148,10	153,75	149,20	131,05	108,45	145,05	135,35	106,00	84,25	135,55	124,55	100,15	69,75
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	170,45	165,60	146,65	152,20	147,65	129,75	107,35	143,60	134,00	105,80	82,40	134,20	125,35	99,10	69,05
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	166,60	161,85	143,35	148,75	144,35	126,75	104,95	140,25	130,85	103,30	81,40	139,65	122,00	96,50	67,25
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	163,15	158,55	140,35	145,70	141,30	124,15	102,75	137,30	128,15	101,15	79,75	127,90	119,45	94,55	65,85
Situazione extra: Valdarno	168,80	164,00	145,15	150,65	146,15	128,40	106,30	142,15	132,65	104,70	82,50	132,35	123,60	97,70	68,10
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	157,35	152,85	135,35	139,10	134,90	118,55	98,15	131,00	122,80	96,50	76,10	121,95	113,90	90,10	62,80
Situazione extra: Ascoli Piceno	158,55	154,05	136,40	140,10	135,90	119,40	98,85	131,95	123,15	97,30	76,65	122,90	114,75	90,75	63,30
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	152,15	147,85	130,90	134,65	130,65	114,80	95,00	126,40	118,00	93,20	73,45	117,05	109,30	86,50	60,30
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	146,85	142,70	126,35	129,95	126,10	110,80	91,70	122,00	113,85	90,00	70,85	113,00	105,50	83,50	58,15
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	139,10	135,20	119,65	123,10	119,40	104,95	86,85	115,55	107,85	85,20	67,15	107,00	99,95	79,00	55,15

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI OPERAI - DONNE

Decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	146,50	122,75	115,55	102,25	138,65	116,20	103,05	89,55	130,10	109,55	97,75	78,30
Torino	143,35	120,05	113,10	100,00	135,60	113,65	100,75	87,65	127,30	107,15	95,65	76,55
Genova	142,10	118,95	112,05	99,15	134,40	112,60	99,90	86,80	126,05	106,20	94,80	75,90
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	141,40	118,35	111,50	98,65	133,85	112,15	99,40	86,45	125,55	105,70	94,40	75,50
Situazione extra: Varese	143,00	119,65	112,75	99,75	135,30	113,10	100,50	87,40	127,00	106,85	95,40	76,40
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	136,30	114,10	107,45	95,05	128,90	108,05	95,85	83,30	120,95	101,85	90,95	72,80
Situazioni extra:												
Crema	145,10	121,50	114,50	101,30	137,30	115,05	102,00	88,75	128,85	108,50	96,85	77,50
Sondrio	140,55	117,70	110,85	98,05	132,95	111,40	98,80	85,90	124,80	105,10	93,75	75,10
Trieste	137,30	114,95	108,30	95,85	129,90	108,85	96,50	83,95	121,90	102,65	91,60	73,30
Verbania	138,65	116,05	109,30	96,80	131,15	109,90	97,45	84,75	123,10	103,65	92,45	74,05
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	133,70	112,00	105,45	93,30	126,45	106,00	93,95	81,70	118,75	99,95	89,20	71,40
Situazione extra: Biella	143,00	119,70	112,75	99,80	135,35	113,40	100,55	87,45	127,05	106,90	95,40	76,40
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	131,50	110,05	103,75	91,75	124,30	104,15	92,35	80,25	116,45	98,00	87,50	70,05
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	128,20	107,30	101,10	89,40	120,85	101,35	89,80	78,10	113,00	95,10	84,90	67,95
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	126,90	106,30	100,05	88,55	119,60	100,30	88,95	77,30	111,90	94,20	84,05	67,30
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	124,00	103,80	97,75	86,50	116,80	97,90	86,80	75,45	108,90	91,70	81,85	65,55
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	121,40	101,60	95,75	84,70	114,35	95,85	84,05	73,90	106,65	89,75	80,10	64,20
Situazione extra: Valdarno	125,55	105,15	99,05	87,65	118,35	99,25	88,00	76,50	110,35	92,85	82,90	66,30
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	115,85	97,00	91,40	80,85	109,10	91,45	81,05	70,45	101,60	85,50	76,30	61,10
Situazione extra: Ascoli Piceno	116,75	97,70	92,10	81,40	109,90	92,15	81,70	71,00	102,45	86,20	76,95	61,60
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	112,15	93,85	88,40	78,30	105,25	88,20	78,25	68,00	97,50	82,10	73,25	58,65
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	108,20	90,60	85,35	75,50	101,65	85,15	75,45	65,65	94,10	79,25	70,65	56,60
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	102,45	85,75	80,80	71,50	96,15	80,60	71,45	62,10	89,05	74,95	66,95	53,55

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA GIORNALIERA PER GLI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

Decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	SPECIALIZZATI			QUALIFICATI											
				oltre i 20 anni			dai 18 ai 20 anni			dai 16 ai 18 anni			inferiori ai 16 anni		
	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
ZONA 0:															
Milano	1.564,50	1.671,55	1.779,15	1.404,70	1.501,45	1.598,70	1.362,90	1.456,90	1.550,90	1.197,70	1.279,70	1.362,35	991,20	1.059,10	1.127,55
Torino	1.530,25	1.635,15	1.730,45	1.374,30	1.468,30	1.562,30	1.333,55	1.424,80	1.515,60	1.171,60	1.251,50	1.331,35	969,45	1.035,75	1.102,05
Genova	1.517,20	1.619,90	1.723,15	1.362,35	1.454,70	1.547,65	1.321,55	1.411,80	1.501,45	1.160,75	1.240,05	1.318,85	960,80	1.026,50	1.091,75
ZONA I: Como, Firenze, Roma	1.510,15	1.616,10	1.721,55	1.356,35	1.451,45	1.547,10	1.315,60	1.408,50	1.500,90	1.155,85	1.237,35	1.318,35	956,40	1.023,80	1.091,20
Situazione extra: Varese	1.526,45	1.634,05	1.741,10	1.371,05	1.467,75	1.564,50	1.330,30	1.423,70	1.517,75	1.168,90	1.251,50	1.333,55	967,25	1.035,20	1.103,70
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.455,30	1.559,05	1.662,80	1.306,90	1.400,35	1.493,85	1.268,35	1.359,10	1.449,25	1.114,00	1.193,35	1.273,25	921,65	987,95	1.053,70
Situazioni extra:															
Crema	1.549,30	1.653,05	1.756,85	1.391,10	1.484,60	1.578,05	1.349,85	1.440,60	1.531,35	1.186,30	1.265,60	1.345,50	981,45	1.047,15	1.112,95
Sondrio	1.500,90	1.605,75	1.710,70	1.347,65	1.442,75	1.537,30	1.308,00	1.399,85	1.491,15	1.148,80	1.229,20	1.309,60	950,45	1.017,25	1.083,60
Trieste	1.466,65	1.567,70	1.668,85	1.317,25	1.407,40	1.498,20	1.278,10	1.365,60	1.453,60	1.122,70	1.199,90	1.277,00	928,70	992,80	1.056,40
Verbania	1.480,25	1.584,60	1.688,95	1.329,75	1.423,70	1.517,75	1.290,05	1.381,35	1.472,05	1.133,00	1.213,45	1.293,30	937,95	1.004,25	1.070,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.428,10	1.530,25	1.631,50	1.282,45	1.374,30	1.465,60	1.244,40	1.333,00	1.421,60	1.093,35	1.171,05	1.248,80	904,80	969,45	1.033,55
Situazione extra: Biella	1.526,95	1.632,95	1.738,90	1.371,60	1.466,65	1.562,30	1.330,30	1.423,70	1.517,20	1.168,90	1.249,85	1.331,35	967,25	1.033,55	1.102,05
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.407,40	1.507,95	1.608,50	1.261,30	1.351,45	1.442,20	1.223,75	1.311,30	1.398,75	1.075,40	1.152,00	1.229,20	890,15	953,70	1.017,25
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	1.377,55	1.477,00	1.575,90	1.230,30	1.318,85	1.408,00	1.193,35	1.279,70	1.366,15	1.048,25	1.124,35	1.199,90	867,30	930,35	992,80
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.363,45	1.460,15	1.556,85	1.217,80	1.304,20	1.390,60	1.181,40	1.265,10	1.348,75	1.037,90	1.111,25	1.185,20	858,60	919,45	980,35
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.333,00	1.429,15	1.525,35	1.190,05	1.275,95	1.361,80	1.154,20	1.237,90	1.321,05	1.014,05	1.087,40	1.160,15	839,05	899,90	960,20
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.305,25	1.399,25	1.493,85	1.165,10	1.249,30	1.333,00	1.130,30	1.211,80	1.293,30	993,40	1.064,55	1.136,30	821,65	880,90	940,10
Situazione extra: Valdarno	1.349,85	1.448,20	1.546,00	1.205,30	1.292,80	1.380,25	1.169,40	1.254,20	1.338,95	1.027,05	1.101,50	1.175,95	849,90	911,90	973,80
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1.258,55	1.350,95	1.442,75	1.112,95	1.194,45	1.276,50	1.079,25	1.158,55	1.237,00	948,25	1.018,35	1.087,90	784,70	842,85	900,45
Situazione extra: Ascoli Piceno	1.268,35	1.359,10	1.428,10	1.121,10	1.202,05	1.282,45	1.087,40	1.166,20	1.244,40	955,35	1.024,30	1.093,35	791,25	848,30	904,80
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.217,25	1.307,45	1.397,15	1.077,60	1.156,95	1.236,80	1.045,55	1.122,70	1.199,00	918,35	986,30	1.054,20	760,25	816,20	872,75
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.171,85	1.262,40	1.350,35	1.039,60	1.116,70	1.193,90	1.008,60	1.083,60	1.158,55	886,35	952,05	1.017,85	733,60	787,95	842,30
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1.112,95	1.194,45	1.275,95	984,65	1.056,40	1.128,15	955,35	1.024,90	1.094,45	839,05	900,45	961,30	695,05	745,55	796,10

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA GIORNALIERA PER GLI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

Decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	UOMINI CON ALTRE MANSIONI												INFERMIERE PATENTATE			DONNE AVENTI ALTRE MANSIONI		
	oltre i 20 anni			dal 18 al 20 anni			dal 16 al 18 anni			inferiori al 16 anni								
	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
ZONA 0:																		
Milano	1.247,70	1.333,55	1.419,95	1.165,10	1.248,20	1.331,90	921,65	984,15	1.047,15	641,25	684,20	727,15	1.109,15	1.181,40	1.254,20	1.041,20	1.109,65	1.178,15
Torino	1.220,50	1.303,65	1.387,35	1.139,55	1.220,50	1.300,95	901,55	961,85	1.022,70	627,65	668,95	710,25	1.084,65	1.154,75	1.224,35	1.018,35	1.084,10	1.150,40
Genova	1.209,65	1.291,70	1.373,75	1.129,75	1.209,10	1.288,45	893,40	952,65	1.012,40	622,20	662,95	703,70	1.075,40	1.143,85	1.212,90	1.009,10	1.073,80	1.138,45
ZONA I:																		
Como, Firenze, Roma	1.204,20	1.288,95	1.374,30	1.124,35	1.206,95	1.288,95	889,05	950,95	1.012,95	619,50	661,35	703,20	1.070,50	1.141,15	1.211,25	1.004,25	1.072,20	1.139,55
Situazione extra:																		
Varese	1.217,25	1.303,65	1.390,05	1.136,80	1.219,95	1.303,65	898,80	961,85	1.024,30	626,00	668,95	711,85	1.082,50	1.154,75	1.227,05	1.015,65	1.084,10	1.152,60
ZONA II:																		
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.160,75	1.242,25	1.323,75	1.083,60	1.162,35	1.241,70	856,95	916,20	975,40	597,25	637,45	677,65	1.031,45	1.099,90	1.168,35	967,85	1.032,50	1.097,15
Situazioni extra:																		
Crema	1.235,20	1.322,15	1.409,10	1.153,70	1.237,35	1.321,55	912,40	975,40	1.038,50	635,25	678,20	721,10	1.098,25	1.166,70	1.235,20	1.030,85	1.086,80	1.160,15
Sondrio	1.196,60	1.280,80	1.365,05	1.117,30	1.198,80	1.279,70	883,60	944,50	1.005,30	615,15	657,00	698,30	1.063,45	1.133,00	1.202,05	998,25	1.064,55	1.131,40
Trieste	1.169,40	1.249,30	1.329,20	1.091,75	1.169,40	1.247,10	863,50	921,65	980,35	601,55	641,25	680,95	1.039,00	1.106,40	1.173,25	975,40	1.038,50	1.101,50
Verbania	1.180,30	1.264,00	1.347,65	1.102,05	1.183,00	1.264,00	871,65	932,50	993,40	607,00	648,35	689,60	1.049,35	1.118,35	1.187,35	984,65	1.050,95	1.117,30
ZONA III:																		
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.139,00	1.218,35	1.298,20	1.063,45	1.140,65	1.217,80	841,25	898,80	956,40	585,85	624,95	664,65	1.011,85	1.078,65	1.144,95	949,90	1.012,40	1.075,40
Situazione extra:																		
Biella	1.217,80	1.302,55	1.387,00	1.136,80	1.210,45	1.301,45	809,35	961,30	1.022,70	626,00	668,40	710,25	1.082,50	1.154,20	1.225,40	1.016,15	1.083,60	1.150,40
ZONA IV:																		
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.117,30	1.195,50	1.273,75	1.043,35	1.118,90	1.194,45	824,95	881,40	937,95	574,95	613,55	652,10	994,45	1.059,65	1.124,85	931,40	991,70	1.053,15
ZONA V:																		
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	1.084,65	1.161,85	1.238,45	1.012,95	1.087,40	1.161,85	801,00	856,45	912,40	558,10	595,60	633,10	967,25	1.031,45	1.095,55	904,25	964,55	1.024,90
ZONA VI:																		
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.073,30	1.148,25	1.222,65	1.002,60	1.074,00	1.147,15	792,85	846,65	901,00	552,15	589,10	626,00	956,05	1.020,00	1.083,05	895,00	953,70	1.012,95
ZONA VII:																		
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.045,55	1.119,40	1.193,35	976,00	1.048,25	1.120,00	772,20	826,00	879,80	538,00	574,40	611,35	934,65	996,65	1.058,60	871,65	929,25	987,40
ZONA VIII:																		
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.023,80	1.095,55	1.167,80	955,90	1.026,00	1.095,55	756,45	808,65	860,25	526,60	562,45	597,75	915,10	974,90	1.035,20	853,15	909,70	965,65
Situazione extra:																		
Valdarno	1.058,60	1.134,70	1.210,20	989,00	1.062,35	1.135,70	782,00	836,85	891,20	545,10	582,55	619,50	947,20	1.007,50	1.067,25	882,50	939,05	995,55
ZONA IX:																		
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	976,00	1.046,05	1.116,20	911,30	979,25	1.043,65	720,60	771,10	821,10	502,15	536,05	571,15	872,75	930,90	980,00	812,95	867,30	921,10
Situazione extra:																		
Ascoli Piceno	983,05	1.054,20	1.124,85	917,85	986,85	1.055,30	726,05	777,65	828,70	506,45	541,25	576,00	879,30	938,50	997,75	819,50	874,90	929,80
ZONA X:																		
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	936,85	1.004,80	1.072,70	874,35	940,10	1.005,90	691,80	740,70	790,15	482,60	516,25	550,50	842,25	898,30	954,25	780,35	836,35	892,85
ZONA XI:																		
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	904,25	970,00	1.035,75	843,95	908,05	972,20	667,85	715,70	762,95	465,20	497,80	530,40	812,40	867,30	921,65	752,60	803,70	854,25
ZONA XII:																		
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	856,45	917,85	979,25	799,90	850,70	919,45	632,55	676,55	721,10	441,25	471,15	501,60	769,50	820,55	871,65	712,45	759,75	806,95

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, I e II comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia Centro Meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia Settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca, invece, fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui al successivo art. 16, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti della anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali e nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

Tabella dei minimi di paga mensile per gli appartenenti alle categorie intermedie in vigore dal 1° ottobre 1959.

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA MENSILE PER LE CATEGORIE INTERMEDIE

Decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup.21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	56.450	49.900	42.900	40.650	39.650	36.650	48.550	42.100	36.950	35.050	31.200	29.150
Torino	55.200	48.750	42.000	39.850	38.750	35.850	47.450	41.200	36.150	34.300	30.600	28.450
Genova	54.750	48.350	41.600	39.400	38.450	35.550	47.050	40.100	35.800	33.950	30.350	28.200
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	54.450	48.150	41.400	39.250	38.200	35.350	46.850	40.600	35.650	33.500	30.150	28.100
Situazione extra: Varese	55.100	48.650	41.900	39.750	38.650	35.750	47.350	41.100	36.000	34.200	30.500	28.400
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	52.500	46.400	39.950	37.850	36.850	34.150	45.150	39.150	34.350	22.600	29.100	27.650
Situazioni extra: Crema	55.950	49.450	42.500	40.300	39.200	36.300	48.100	41.650	36.550	34.650	29.900	28.800
Sondrio	54.100	47.900	41.200	39.000	37.950	35.150	46.600	40.350	35.450	33.550	30.000	27.950
Trieste	52.850	46.800	40.200	38.150	37.100	34.350	45.500	39.400	34.600	32.850	29.300	27.300
Verbania	53.400	47.200	40.550	38.550	37.450	34.650	45.900	39.850	34.950	33.150	29.550	27.550
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	51.500	45.550	39.150	37.100	36.150	33.450	44.300	38.450	33.650	31.950	28.500	26.550
Situazione extra: Biella	55.100	48.650	41.900	39.750	38.650	35.800	47.350	41.100	36.000	34.200	30.500	28.400
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	50.550	44.650	38.450	36.400	35.450	32.850	43.450	37.700	33.050	31.350	28.000	26.050
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	49.050	43.350	37.300	35.350	34.400	31.850	42.150	36.550	32.050	30.450	27.150	25.250
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	48.500	42.900	36.900	35.000	34.100	31.550	41.700	36.250	31.750	30.100	26.900	25.050
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	47.350	41.900	36.100	34.200	33.250	30.800	40.750	35.350	31.000	29.450	26.250	24.400
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	46.400	41.050	35.300	33.450	32.600	30.150	39.950	34.600	30.400	28.800	25.700	23.950
Situazione extra: Valdarno	48.000	42.450	36.500	34.650	33.650	31.150	41.300	35.800	31.450	29.800	26.600	24.800
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	45.400	40.100	34.000	32.250	31.450	29.100	39.000	33.850	29.300	27.750	24.800	23.050
Situazione extra: Ascoli Piceno	45.700	40.400	34.300	32.450	31.650	29.300	39.250	34.100	29.500	28.000	25.000	23.300
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	44.000	38.900	32.900	31.150	30.400	28.100	37.850	32.850	28.300	26.850	23.950	22.350
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	42.700	37.750	31.750	30.100	29.300	27.100	36.700	31.850	27.350	25.950	23.100	21.500
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	40.400	35.750	30.050	28.450	27.700	25.700	34.750	30.150	25.850	24.500	21.900	20.350

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile, contingenza e indennità speciale) non inferiore a:

in caso di anzianità:

fino a 5 anni	giorni 13 lavorativi
da oltre 5 fino a 14 anni	giorni 16 lavorativi
da oltre 14 fino a 20 anni	giorni 18 lavorativi
oltre i 20 anni	giorni 22 lavorativi

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata il lavoratore, non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme dell'allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 % del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai, che successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 della regolamentazione operaia, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data:

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in qualità di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo

Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano, presso la stessa azienda, acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 12 della presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del decimo o del ventesimo anno di anzianità, l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quinto della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia, di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % della anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo, valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato articolo 12 della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (1)

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 % sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il I e II biennio di anzianità;

b) 5 % sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal III al X.

Tali aliquote, per anzianità maturata fino al 14 giugno 1952, sono calcolate sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati successivamente al 14 giugno 1952, vanno ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente alla entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda la quota di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Disposizione transitoria

Per gli intermedi che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato una anzianità (utile agli effetti delle disposizioni dell'articolo di cui sopra) superiore a 9 bienni, il nono aumento periodico verrà riconosciuto con decorrenza dal momento di entrata in vigore del contratto stesso; per detti intermedi il decimo aumento periodico — per la anzianità eventualmente maturata o maturanda relativa al decimo biennio — verrà riconosciuto alla scadenza del termine di due anni, decorrente dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mansile, contingenza e indennità speciale) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a tre anni: conservazione del posto per un periodo massimo di tre mesi con l'intera retribuzione (paga mensile, contingenza e indennità speciale) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori due mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre tre anni fino a sei: conservazione del posto per un periodo massimo di quattro mesi con l'intera retribuzione, (paga

---

(1) In applicazione dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952 dovrà essere tenuto presente quanto segue:

Gli aumenti periodici maturati successivamente al 14 giugno 1952 si applicano sui minimi tabellari di retribuzione base aumentata dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 l'importo degli aumenti *già acquisiti, va rivalutato* con la concessione per ogni scatto biennale, dei seguenti importi:

	uomini	*donne*
1ª Categoria: superiori ai 20 anni	370	325
2ª Categoria: superiore ai 20 anni	320	280

L'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento stabilisce poi:

— per l'anzianità maturata sino alla data del 14 giugno 1952 l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita prima dell'entrata in vigore dell'accordo 12 giugno 1954 ivi comprese le quote forfettarie di rivalutazione più sopra riportate, aumentate del 4 %;

— per l'anzianità maturata successivamente al 14 giugno 1952, i relativi aumenti saranno applicati con decorrenza dal periodo di paga in atto al 12 giugno 1954 sulle retribuzioni minime conglobate.

mensile, contingenza e indennità speciale) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori due mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre sei anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi con l'intera ratribuzione (paga mensile, contingenza e indennità speciale) per due mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile, contingenza e indennità speciale) per due mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*), *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMEITO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova non hanno superato i 5 anni di servizio.

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 13 della regolamentazione degli operai, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia Settentrionale e l'Italia Centro-Meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 C.C.

I lavoratori dipendenti dalle aziende già appartenenti alla ex Associazione Nazionale Artigiani Molitori saranno liquidati sino al 30 giugno 1956 in base al contratto collettivo di lavoro stipulato il 27 dicembre 1948 dall'Associazione Nazionale Artigiani Molitori.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità . . . . . 50 %
oltre i 5 anni fino a 10 anni . . . . 75 %
oltre 10 anni di anzianità . . . . . 100 %

Verrà corrisposta l'intera indennità di cui all'art. 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della Parte IV del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946, per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, primo comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro Meridionale.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda; sempre che questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considererà come a contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati d'ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*), (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato s'intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuamente purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA D'OPERAIO A QUELLA D'IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni tre anni di anzianità di servizio compiuto in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ciascuna ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione, il 50 % (cinquanta per cento) della retribuzione minima oraria determinata dividendo la retribuzione tabellare per 180.

L'orario di lavoro e la relativa retribuzione sono fissati dalla direzione dell'azienda.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 40 %

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) . . . . 56 %

c) lavoro straordinario festivo (oltre le otto ore) . . . . 90 %

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali . . . . 65 %

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali . . . . 65 %

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 50 %

g) lavoro straordinario feriale notturno . . 65 %

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . . . . 100 %

i) lavoro a turni notturni . . . . . . 9 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità e eventuale superminimo, eventuale merito individuale, ed eventuale terzo elemento) più la contingenza e la indennità speciale.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali, si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

— 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

— 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

— 28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate alla azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non cor-

rispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 % della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (1)

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952. Per l'anzianità maturata dopo tale data l'aliquota stessa è invece calcolata oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati successivamente al 14 giugno 1952 vanno ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma. Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 14 giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Disposizione transitoria

Per gli impiegati che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato una anzianità (utile agli effetti delle disposizioni dell'articolo di cui sopra) superiore a 11 bienni, l'undicesimo aumento verrà riconosciuto con decorrenza dal momento dell'entrata in vigore del contratto stesso; per detti impiegati il dodicesimo aumento periodico — per l'anzianità già maturata o maturanda relativa al dodicesimo biennio — verrà riconosciuto alla scadenza del termine di due anni decorrente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

---

(1) In applicazione dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952, dovrà essere tenuto presente quanto segue:

Gli aumenti periodici maturati successivamente al 14 giugno 1952 si applicano sui minimi tabellari di retribuzione base, aumentata della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 l'importo degli aumenti già acquisiti va rivalutato con la concessione per ogni scatto biennale degli importi seguenti:

	Sopra i 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
UOMINI				
1ª Categoria	450	—	—	—
2ª Categoria	375	360	—	—
3ª Categoria «A»	325	310	245	165
3ª Categoria «B»	300	285	225	150
DONNE				
1ª Categoria	450	—	—	—
2ª Categoria	330	265	—	—
3ª Categoria «A»	285	230	205	165
3ª Categoria «B»	265	210	190	150

L'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento stabilisce poi:

— per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita prima dell'entrata in vigore dell'accordo 12 giugno 1954, ivi comprese le quote forfettarie di rivalutazione più sopra riportate, aumentate del 4 per cento;

— per l'anzianità maturata successivamente al 14 giugno 1952, i relativi aumenti saranno applicati con decorrenza dal periodo di paga in atto al 12 giugno 1954 sulle retribuzioni minime conglobate.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamento e riscossioni con responsabilità per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 % del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire un'indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 % della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 16, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tal diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagaglio, ecc), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a 1/2 mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore

di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di cinque mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidenza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO PER MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per gli altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti . .	4½	1½	3
b) da oltre 3 a sei anni compiuti	6	2	4
c) da oltre sei a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi . .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), e durante un biennio per il caso previsto alla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'im-

prenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, numero 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, *per un periodo non superiore a 3 giorni;*

e) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

*Il licenziamento è inoltre indipendente dalle even*tuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi 4 per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai *sensi della legge stessa e successive* — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32, in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del regio decreto 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 3 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei 25 trentesimi della retribuzione mensile, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della stessa legge e successive, salvo i casi di contratti individuali « *intuitu personae* » per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie), compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Gli impiegati dipendenti dalle aziende già appartenenti alla ex Associazione Nazionale Artigiani Molitori saranno liquidati sino al 30 giugno 1956 in base al contratto collettivo di lavoro stipulato il 27 dicembre 1948 dall'Associazione Nazionale Artigani Molitori.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini e il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dalla azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del c.c.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico contratto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi à tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli artt. 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio base degli impiegati in vigore dal 1° ottobre 1959 è la seguente:

IMPIEGATI UOMINI

Stipendio minimo mensile decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	77.200	58.200	50.500	43.350	41.600	40.000	36.700	31.650	29.350	24.150	36.700	35.100	34.100	31.900	26.950	25.350	20.250
Torino	75.550	56.850	49.400	42.400	40.650	39.100	35.900	30.950	28.700	23.700	35.900	34.350	33.300	31.150	26.400	24.850	19.750
Genova	74.850	56.400	48.950	42.000	40.350	38.750	35.600	30.700	28.400	23.500	35.600	34.000	33.050	30.900	26.150	24.650	19.600
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	74.500	56.150	48.700	41.800	40.150	38.600	35.450	30.550	28.300	23.400	35.450	33.850	32.900	30.800	26.050	24.500	19.550
Situazione extra: Varese	75.300	56.750	49.300	42.300	40.600	39.000	35.850	30.850	28.650	23.650	35.850	34.250	33.250	31.100	26.300	24.800	19.750
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	71.750	54.100	46.950	40.300	38.750	37.150	34.200	29.450	27.300	22.500	34.200	32.650	31.700	29.650	25.100	23.650	18.850
Situazioni extra:																	
Crema	76.450	57.600	50.000	42.900	41.250	39.650	36.350	31.350	29.000	23.950	36.350	34.750	33.750	31.600	26.700	25.150	20.050
Sondrio	74.000	55.850	48.400	41.550	39.950	38.400	35.200	30.400	28.150	23.200	35.200	33.600	32.650	30.600	25.850	24.300	19.400
Trieste	72.350	54.500	47.300	40.550	39.000	37.500	34.400	29.650	27.500	22.650	34.400	32.900	31.900	29.850	25.250	23.800	18.950
Verbania	73.000	55.050	47.800	41.050	39.350	37.800	34.750	29.900	27.750	22.850	34.750	33.200	32.200	30.150	25.500	24.000	19.200
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	70.400	53.100	46.050	39.600	37.950	36.500	33.500	28.850	26.800	22.150	33.500	32.000	31.050	29.150	24.650	23.200	18.450
Situazione extra: Biella	75.300	56.750	49.300	42.300	40.600	39.000	35.850	30.850	28.650	23.650	35.850	34.250	33.250	31.100	26.350	24.800	19.750
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	69.550	52.250	45.300	38.900	37.400	35.900	33.000	28.400	26.350	21.700	32.950	31.500	30.550	28.550	24.150	22.750	18.150
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	68.750	51.350	44.550	37.950	36.500	35.050	32.200	27.750	25.700	21.250	32.150	30.750	29.800	28.000	23.650	22.300	17.800
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	67.350	50.550	43.850	37.500	36.000	34.600	31.800	27.400	25.850	21.000	31.700	30.800	29.400	27.550	23.300	21.900	17.500
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	66.950	49.900	43.350	36.700	35.300	33.900	31.100	26.850	24.900	20.550	31.050	29.650	28.800	27.000	22.800	21.500	17.100
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	65.550	48.900	42.450	35.950	34.550	33.200	30.500	26.250	24.300	20.100	30.450	29.100	28.200	26.400	22.350	21.050	16.800
Situazione extra: Valdarno	67.800	50.600	43.900	37.250	35.750	34.350	31.600	27.150	25.200	20.800	31.500	30.050	29.200	27.350	23.050	21.750	17.300
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	63.200	47.100	40.900	34.400	33.050	31.750	29.200	25.100	23.350	19.250	29.150	27.800	27.000	25.300	21.400	20.150	16.050
Situazione extra: Ascoli Piceno	63.650	47.450	41.200	34.650	33.300	32.000	29.400	25.300	23.500	19.400	29.350	28.050	27.200	25.450	21.550	20.300	16.150
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	62.600	46.150	40.050	33.500	32.150	30.900	28.400	24.400	22.650	18.750	28.200	26.950	26.150	24.500	20.700	19.500	15.550
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.050	45.000	39.050	32.650	31.450	30.150	27.700	23.850	22.150	18.250	27.350	26.100	25.300	23.750	20.050	18.900	15.050
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	58.250	43.050	37.400	31.100	29.900	28.750	26.400	22.750	21.100	17.350	26.000	24.850	24.050	22.550	19.050	18.000	14.350

IMPIEGATI DONNE

Stipendio minimo mensile decorrenza 1° ottobre 1959

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	77.200	50.050	43.050	37.300	35.150	31.650	29.300	26.900	25.000	22.350	31.650	30.200	28.300	25.000	22.750	21.600	18.950
Torino	75.550	48.950	42.100	36.450	34.400	30.950	28.650	26.300	24.400	21.850	30.900	29.550	27.650	24.400	22.300	21.150	18.500
Genova	74.850	48.500	41.700	36.150	34.100	30.700	28.350	26.100	24.200	21.600	30.650	29.300	27.450	24.200	22.150	21.000	18.350
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	74.600	48.300	41.550	35.950	33.000	30.550	28.250	25.950	24.100	21.500	30.500	29.150	27.350	24.100	22.000	20.850	18.300
Situazione extra: Varese	75.300	48.750	42.000	36.350	34.300	30.850	28.500	26.250	24.350	21.750	30.850	29.450	27.600	24.350	22.250	21.100	18.450
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	71.750	46.550	40.050	34.650	32.750	29.450	27.200	25.000	23.300	20.750	29.400	28.100	26.300	23.300	21.200	20.100	17.600
Situazioni extra:																	
Crema	76.450	49.550	42.650	36.900	34.800	31.350	28.950	26.600	24.750	22.150	31.250	29.850	28.050	24.750	22.550	21.400	18.750
Sondrio	74.000	48.000	41.300	35.750	33.750	30.400	28.100	25.750	23.950	21.400	30.350	28.950	27.100	23.950	21.850	20.750	18.200
Trieste	72.350	46.900	40.300	34.950	32.950	29.650	27.450	25.200	23.450	20.900	29.600	28.300	26.500	23.450	21.350	20.250	17.800
Verbania	73.000	47.300	40.650	35.250	33.250	29.900	27.700	25.400	23.650	21.100	29.850	28.550	26.800	23.650	21.550	20.500	17.950
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	70.400	45.650	39.250	34.000	32.050	28.850	26.650	24.500	22.800	20.350	28.850	27.550	25.800	22.800	20.800	19.700	17.250
Situazione extra: Biella	75.300	48.850	42.000	36.400	34.300	30.850	28.550	26.250	24.350	21.750	30.850	29.450	27.600	24.350	22.250	21.100	18.450
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	69.550	44.950	38.650	33.450	31.600	28.400	26.300	24.100	22.450	20.050	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.400	17.000
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	68.750	44.100	37.950	32.650	30.800	27.750	25.650	23.600	21.000	19.550	27.700	26.450	24.800	21.900	20.000	18.950	16.650
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	67.350	43.450	37.400	32.250	30.450	27.400	25.300	23.300	21.600	19.300	27.300	26.100	24.350	21.550	19.650	18.700	16.350
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	66.950	42.950	36.950	31.650	29.800	26.850	24.850	22.750	21.200	18.900	26.700	25.500	23.950	21.150	19.300	18.300	16.000
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	65.550	42.050	36.200	30.950	29.200	26.250	24.250	22.350	20.750	18.500	26.200	25.000	23.450	20.700	18.900	17.950	15.700
Situazione extra: Valdarno	67.800	43.500	37.450	32.000	30.200	27.150	25.150	23.050	21.450	19.200	27.100	25.850	24.200	21.400	19.500	18.500	16.200
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	63.200	40.500	34.800	29.600	27.950	25.100	23.300	21.350	19.850	17.700	25.050	23.950	22.450	19.850	18.100	17.150	15.050
Situazione extra: Ascoli Piceno	63.650	40.800	35.100	29.800	28.150	25.300	23.450	21.500	20.000	17.900	25.250	24.100	22.600	19.950	18.200	17.250	15.200
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	62.600	39.750	34.200	28.800	27.150	24.400	22.600	20.800	19.350	17.200	24.250	23.200	21.700	19.200	17.500	16.650	14.550
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.050	38.700	33.300	28.100	26.500	23.850	22.050	20.250	18.350	16.850	23.550	22.450	21.050	18.550	16.950	16.050	14.150
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	58.250	37.000	31.850	26.800	25.250	22.750	21.050	19.350	18.000	16.000	22.350	21.350	20.000	17.650	16.100	15.350	13.400

ALLEGATO DI CUI ALL'ART. 4

Accordo per l'istituzione dei Collegi Tecnici Provinciali e Nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia.

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia nella quale si renda necessaria la istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni Territoriali dei lavoratori designeranno ciascuno fino a cinque nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali, di volta in volta, ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo è considerato parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° ottobre 1959 per gli impiegati dell'Industria della macinazione e della pastificazione del quale seguirà le sorti.

PARTE IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempreché anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti commi cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni Sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di 2 anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

La procedura conciliativa di cui al presente articolo deve essere eseguita anche per le controversie relative all'interpretazione e alla applicazione delle norme di cui all'art. 3 (cottimo) della Parte V.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

PARTE V

Art. 1.

GENERI IN NATURA

Per quanto riguarda le prestazioni in natura, di cui all'accordo 22 dicembre 1948 (1) che è parte integrante del presente contratto, si conviene che ciascuna azienda potrà trattare e determinare coi propri operai la sostituzione dei generi in natura con un compenso da stabilirsi, purchè ciò avvenga con l'assistenza delle organizzazioni sindacali provinciali.

---

(1) *Accordo 22 dicembre* 1948:

« Il giorno 22 dicembre 1948, presso il Ministero del Lavoro, si sono riuniti, sotto la presidenza dell'On. Sottosegretario La Pira, assistito dal dott. Castelli, i rappresentanti dei seguenti Enti:

— Dott. Lama, per la C.G.I.L.
— Dott. Euscianna, per la L.C.G.I.L.
— Sig. Tabili, per la F.I.L.I.A.
— Avv. Bazzanti, per la Confindustria.
— Avv. Cattaneo, per l'Associazione Naz. Pastai e Mugnai Centro-Sud.
— Dott. Battaglia, per l'Associazione Industriali Pastai, Mugnai e Risieri del Nord.

Ha partecipato inoltre alle trattative il prof. Pellegrini. Direttore generale dell'Alto Commissariato dell'Alimentazione.

Le parti in relazione alle richieste avanzate dalla F.I.L.I.A. e F.U.L.P.I.A. con lo schema dell'accordo integrativo al contratto nazionale normativo per le categorie pastai, mugnai e risieri, convengono quanto segue:

A) Il contratto integrativo sopra menzionato disciplinerà esclusivamente i seguenti istituti:

a) indennità di lavorazione disagiata, nociva e pesante;
b) trattamento lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia;
c) indumenti di lavoro;
d) qualifiche operai.

B) Per quanto riguarda la corresponsione dei generi in natura si stabilisce che agli operai dipendenti dall'industria in questione saranno corrisposti per ogni giornata di effettiva prestazione i seguenti quantitativi di prodotti, contro pagamento del 50 per cento del prezzo di cessione da industriale a grossista, dedotto qualsiasi contributo dovuto a terzi:

a) farina Kg. 1,500 per ciascun operaio (molini);
b) pasta Kg. 0,900 per ciascun operaio (pastifici);
c) riso Kg. 1,200 per ciascun operaio (risieri).

Le parti danno atto di non aver inteso, con le norme di cui sopra che costituiscono un tutto inscindibile, sostituire le condizioni di miglior favore attualmente esistenti in materia di corresponsione in natura con facoltà di opzione tra l'uno e l'altro trattamento, considerati nel loro complesso.

C) Il presente accordo entra in vigore il giorno 23 dicembre 1948 ».

Fermi restando gli accordi del genere già raggiunti in sede aziendale e per iscritto tra datori di lavoro e lavoratori.

Art. 2.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione della intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale per il lavoro straordinario.

Per gli autisti ed i carrettieri, nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 3 del presente articolo.

Art. 3.

DISCIPLINA DEL LAVORO A COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria molitoria e della pastificazione non si effettua di regola lavoro a cottimo, concordano, comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, del 6 dicembre 1945.

La percentuale prevista dal detto accordo viene fissata all'8 % della paga base contrattuale.

Art. 4.

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende sono tenute:

a) a fornire gratuitamente in uso (nell'ambito dello stabilimento) a tutti gli operai indumenti da lavoro e di protezione prescritti dalla legge e quelli resi eventualmente obbligatori dalla stessa azienda;

b) a mettere a disposizione degli operai che lavorano nei piazzali telecerate di protezione dalla pioggia;

c) a mettere a disposizione degli operai addetti al lavagrano o che lavorano in locali particolarmente bagnati, zoccoli di legno.

Art. 5.

INDENNITÀ LAVORI DISAGIATI E PESANTI

A - *Industria della macinazione.*

Agli operai addetti:

1) allo scarico del grano nelle tramogge, tranne il caso della introduzione del grano con elevatori a tazza o a catena e trasporto a cassa chiusa;

2) alla prepulitura ed alle operazioni di battitura a mano di sacchi; sempre che non esistano impianti di aspirazione atti a depurare l'ambiente dalla polvere; sarà corrisposta per il tempo dedicato a quelle operazioni, una indennità nella misura del 5 % della paga globale di fatto.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di manovale specializzato, sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30 % della differenza tra il minimo salariale dell'operaio qualificato e quello del manovale specializzato.

B - *Industria della pastificazione.*

Agli operai che svolgono normalmente la loro attività in locali nei quali, per esigenze di lavoro, la temperatura e l'umidità ambientali congiuntamente raggiungano o superino rispettivamente 35 gradi ed il 75 %; sarà corrisposta, per il lavoro da essi prestato nelle condizioni di ambiente sopra indicate, una indennità nella misura del 7 % della paga globale di fatto.

Ai facchini addetti ai lavori pesanti, che portano cioè a spalla colli da quintale, ferma restando la loro qualifica di manovale specializzato, sarà corrisposta, per le ore di lavoro dedicate ai lavori pesanti, una maggiorazione di salario corrispondente al 30 % della differenza tra il minimo salariale dell'operaio qualificato e quello del manovale specializzato.

Art. 6.

INDENNITÀ SPECIALE

Le parti, tenute presenti le particolari caratteristiche del settore, convengono l'istituzione di una indennità speciale oraria nelle seguenti misure:

OPERAI UOMINI

Operai specializzati - superiori ai 20 anni	L.	15,65
Operai qualificati - superiori ai 20 anni	»	14,10
Manovali specializzati - superiori ai 20 anni	»	13,40
Manovali comuni - superiori ai 20 anni	»	12,50
Manovali specializzati - dai 18 ai 20 anni	»	12,45
Manovali comuni - dai 18 ai 20 anni	»	11,45
Manovali specializzati - dai 16 ai 18 anni	»	9,60
Manovali comuni - dai 16 ai 18 anni	»	8,95
Manovali comuni - inferiori ai 16 anni	»	6,20

DONNE

1ª categoria - superiori ai 18 anni	L.	10,90
2ª categoria - superiori ai 18 anni	»	10,50
3ª categoria - superiori ai 18 anni	»	9,95
3ª categoria - dai 16 ai 18 anni	»	7,40
3ª categoria - inferiori ai 16 anni	»	5,95

EQUIPARATI UOMINI

1° grado - superiori ai 21 anni	L.	21,95
2° grado - superiori ai 21 anni	»	16,30

EQUIPARATI DONNE

1° grado - superiori ai 21 anni	L.	17,85
2° grado - superiori ai 21 anni	»	12,60

IMPIEGATI UOMINI

1ª categoria	- superiori ai 21 anni	L.	31,20
2ª categoria	- superiori ai 21 anni	»	23,45
3ª categoria *A*	- superiori ai 21 anni	»	17,60
3ª categoria *B*	- superiori ai 21 anni	»	15,00
2ª categoria	- inferiori ai 21 anni	»	20,40
3ª categoria *A*	- dai 19 ai 21 anni	»	16,75
3ª categoria *A*	- dai 18 ai 19 anni	»	14,75
3ª categoria *A*	- dai 17 ai 18 anni	»	12,70
3ª categoria *A*	- inferiore ai 17 anni	»	11,75
3ª categoria *B*	- dai 19 ai 21 anni	»	14,25
3ª categoria *B*	- dai 18 ai 19 anni	»	12,80
3ª categoria *B*	- dai 17 ai 18 anni	»	10,75
3ª categoria *B*	- inferiori ai 17 anni	»	10,15

IMPIEGATI DONNE

1ª categoria	- superiori ai 21 anni	L.	30,40
2ª categoria	- superiori ai 21 anni	»	20,00
3ª categoria *A*	- superiori ai 21 anni	»	15,20
3ª categoria *B*	- superiori ai 21 anni	»	12,80
2ª categoria	- inferiori ai 21 anni	»	17,40
3ª categoria *A*	- dai 19 ai 21 anni	»	14,15
3ª categoria *A*	- dai 18 ai 19 anni	»	11,75
3ª categoria *A*	- dai 17 ai 18 anni	»	10,80
3ª categoria *A*	- inferiore ai 17 anni	»	9,90
3ª categoria *B*	- dai 19 ai 21 anni	»	12,15
3ª categoria *B*	- dai 18 ai 19 anni	»	10,00
3ª categoria *B*	- dai 17 ai 18 anni	»	8,70
3ª categoria *B*	- inferiori ai 17 anni	»	8,60

Tale indennità speciale oraria verrà corrisposta per ogni ora contrattuale retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti.

Gli anticipi e gli aumenti concessi dalle aziende, attraverso accordi scritti o di fatto, verranno assorbiti fino alla concorrenza dei miglioramenti accordati in sede di trasformazione del presente istituto nei casi in cui tali anticipi o aumenti siano stati concessi in riferimento al rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Le somme eventualmente eccedenti saranno mantenute per il futuro come condizioni individuali di miglior favore.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui, di semplice attesa o custodia, le quote orarie di indennità speciale afferenti alla prestazione della 9ª e della 10ª ora verranno computate secondo i criteri stabiliti con l'accordo interconfederale 23 maggio 1946 (art. 7).

Art. 7.

QUALIFICHE OPERAI

INDUSTRIA DELLA MACINAZIONE

UOMINI

1) *Operai specializzati*:

a) cilindrista (il cilindrista si deve classificare come « addetto ai cilindri » nei molini nei quali funzioni il capo turno);

b) semolaio, quando esercita il controllo del prodotto;

c) pulitorista;

d) addetto alla miscellazione delle farine, quando la responsabilità della miscela non ricade sul capo mugnaio.

2) *Operai qualificati*:

S'intendono tali quelli addetti alle macchine quando lavorano in ausilio degli operai specializzati:

a) addetti ai cilindri;

b) burattista (è l'operaio addetto alla sorveglianza del funzionamento dei buratti);

c) silosista (è l'operaio addetto alla manovra dei sili).

3) *Manovali specializzati*:

insaccatori, facchini addetti ai lavori pesanti (trasporto a spalla di sacchi da quintale), pesatori, ascensoristi.

N. B. — *Agli insaccatori verrà corrisposta la retribuzione minima del manovale specializzato maggiorata del 2 %.*

4) *Manovali comuni*:

facchini addetti a lavori leggeri, personale addetto ai servizi di pulizia dei piani e dei servizi varii.

5) *Ausiliari*:

a) operai specializzati: elettricisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° grado, meccanici montatori e meccanici rigatori, falegnami tubusti, montatori, mastro muratore, saldatore autogeno;

b) operai qualificati: elettricisti, meccanici, falegnami, muratori comuni.

6) *Addetti ai lavori discontinui, di attesa e custodia*:

a) specializzati: esperti autotrenisti;

b) qualificati: autisti comuni, portieri, custodi, guardiani, cavallanti e stallieri.

DONNE

I Categoria:

confezionatrici di sacchi, rammendatrici di sacchi.

II Categoria:

cernitrici, rattoppatrici di sacchi, addette all'infermeria, cuoche di mensa aziendale.

III Categoria:

addette alla manovalanza del reparto saccheria, servizi di pulizia, varie.

INDUSTRIA DELLA PASTIFICAZIONE

UOMINI

1) *Operai specializzati*:

Sono quelli che per la loro competenza tecnico-pratica sono incaricati della regolazione diretta della lavorazione e dell'asciugamento e sono personalmente responsabili nei confronti del capo pastaio.

Rientrano in questa categoria:

a) impasta pasta;

b) serrapresse;

c) conduttori di presse continue che regolano il funzionamento delle stesse;

d) prosciugatore (è tale l'operaio quando ha la responsabilità della essiccazione della pasta).

2) *Operai qualificati*:

Sono quelli addetti al macchinario e non classificati come specializzati.

Rientrano in questa categoria:

a) addetti alle gramole;

b) addetti alle presse continue;

c) addetti alla prosciugazione (sono tali gli operai che eseguono gli ordini ricevuti dal diretto responsabile dell'essiccazione della pasta);

d) pesatori;

e) spanditori;

f) sceglitori.

3) *Manovali specializzati*:

a) ascensoristi;

b) facchini pesanti;

c) sfilatoi, appenditori, alzacanne, insaccatori, incassatori (1), tiravette.

4) *Manovali comuni*:

trasportatori od altri addetti ai servizi di manovalanza.

5) *Ausiliari*:

a) operai specializzati: elettricisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° grado, meccanici montatori, falegnami tubisti, montatori, mastro muratore, saldatore autogeno;

b) operai qualificati: elettricisti, meccanici, falegnami, muratori comuni.

6) *Addetti ai lavori discontinui, di attesa e custodia*:

a) specializzati: esperti autotrenisti;

b) qualificati: autisti comuni, portieri, custodi, guardiani, cavallanti e stallieri.

---

(1) L'operaio adibito con carattere di continuità a mansioni di incassamento e di scelta ha diritto alla categoria di qualificato.

DONNE

I Categoria:

— cilindriste per pasta tipo Bologna;
— stenditrici di pasta lunga (spasiere di pasta lunga);
— spanditrici - matassatrici a mano;
— prima sfilatrice;
— rammendatrici di sacchi;
— speditrici (che provvedono con responsabilità, su disposizione del capo reparto o di chi per esso, al complesso delle operazioni inerenti alla spedizione di intere partite di merci).

II Categoria:

— addette alla stenditrice automatica;
— spanditrici di pasta corta (spasiere di pasta corta);
— sfilatrici;
— matassatrici a macchina;
— impacchettatrici;
— incassatrici;
— confezionatrici;
— rattoppatrici di sacchi;
— sceglitrici;
— cuoche di mensa.

III Categoria:

— trasportatrici;
— manovali.

Art. 8.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore a decorrere dal 1° ottobre 1959 ed avrà la durata di due anni.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

ALLEGATO *A*

CONTRATTO NAZIONALE 12 MARZO 1949 NORMATIVO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE INDUSTRIE ALIMENTARI

Addì, 12 marzo 1949,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI MUGNAI E PASTAI, rappresentata per delega dal Presidente On. *Pasquale Improta*, dall'Avv. *Antonino Cattaneo*, assistito dal Dott. *Vincenzo Drago* e con la partecipazione di una delegazione industriale composta dai Signori: Rag. *Spartaco Borghesi*, Dott. *Alberto Conigliaro*, Dott. *Aristide Forte*, Avv. *Salvatore Maione*, Dott. *Nello Nobiloni*, Comm. *Francesco Saverio Orlando*, Dott. *Giuseppe Pelicciari*, Ing. *Giuseppe Polli*;

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI MOLITORI, Milano, rappresentata dal Presidente Comm. *Giovanni Mario Canevaro*, assistito dal Direttore Dott. *Mario Battaglia*, dal Cav. *Elio Palombini* e del Dott. *Giovanni Cristina* della ASSOCIAZIONE LOMBARDA DEGLI INDUSTRIALI e con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai sigg.: Ing. *Vincenzo Agnesi*, Sen. Ing. *Giuseppe Asquini*, Cav. *Aldo Badini*, Cav. *Vico Brunetta*, Comm. *Giuseppe Castelletto*, Rag. *Natale Castelli*, Avv. *Pino Ferrario*, Dott. *Mario Forti*, Ing. *Franco Levi Broglio*, Avv. *Franco Marzoli*, Ing. *Enrico Sordelli*;

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI PASTIFICATORI, Milano, rappresentata dal Presidente Rag. *Aldo Pirini*, assistito dal Direttore Dott. *Mario Battaglia*, dal Cav. *Elio Palombini* e dal Dott. *Giovanni Cristina* dell'ASSOCIAZIONE LOMBARDA DEGLI INDUSTRIALI, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai sigg.: Ing. *Vincenzo Agnesi, Pietro Barilla*, Cav. *Silvio Bonetti*, Rag. *Adolfo Borella, Eugenio Calderoni*, Dott. *Mario Forti, Adrasto Innocenti*, Ragioniere *Mario Masoero*, Rag. *Mario Perfetti*, Rag. *Mario* Ricottilli, in rappresentanza di G. B. Buitoni, Rag. *Giuseppe Santi, Carlo Savaglia, Gaetano Sfondrini*;

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI RISIERI, rappresentata dal Presidente Cav. *Virginio Curti*, assistito dal Direttore Dott. *Mario Battaglia* e dal Cav. *Elio Palombini*, e con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai Sigg.: Dott. *Paolo Amodeo*, Rag. *Franco Bazzi*, Dott. *Cesare Cattaneo di Novi*, Dott. *Giovanni Cristina*, Rag. *Armando Gariboldi*, Avv. *Giustino Madia*, Ing. *Cesare Morandi*;

l'UNIONE ITALIANA FABBRICANTI BIRRA, rappresentata dal Dott. *Mario Baglia Bambergi*, dall'Ing. *Franco Peroni*, dal Dott. *Marcello Malgeri*, e da una Commissione composta dai Sigg.: Ing. *Mario Luciani*, Dott. *Francesco Wuhrer*, Ing. *Francesco Dormisch*, Rag. *Gino Buston*, Rag. *Lao Menazzi Moretti*, Avv. *Giovanni Ronzani*, Dott. *Cesare Artom*, Dott. *Giovanni Venier*, Rag. *Luigi Conconi*, Ing. *Francesco Faranda*, Dott. *Carlo Polli*;

l'ASSOCIAZIONE FRIGORIFERA ITALIANA, rappresentata dal Vice Presidente Ing. *Franco Peroni*, e dal Direttore Dott. *Marcello Malgeri*;

l'ASSOCIAZIONE LATTIERO-CASEARIA, rappresentata per delega dal Presidente Sig. *Ercole Locatelli*, dall'Avv. *Ettore Salamena*, assistito dal Direttore dell'Associazione stessa Dott. *Antonio Masutti*, dal Vice Direttore Cap. *Carlo Alberto Valdambrini*, e dal Dott. *Luigi Tajone*, con la partecipazione dei Sigg.: Dott. *Giovanni Cristina*, Dott. *Dragone*, Ing. *Carlo Lombardo*, Dott. *Julo Fornaciari*, Rag. *Alessandro Bertoli*, Rag. *Mario Rigat*, Dott. *Giuseppe Casella*, Ing. *Vittorio Billitz*, Sig. *Michele Polenghi*, Comm. *Achille Marianeschi*, Avv. *Erminio Fumagalli*, Dott. *Lino Quattrocchi*, Rag. *Gino Marsili*, Rag. *Cazzaniga*, Dott. *Pasquale Cirillo*, Dott. *Mario Boccaldi*;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA, rappresentata per delega del suo Presidente Rag. *Bruno Buitoni*, dal Direttore Avv. *Luciano Pertica*, assistito dal Dott. *Manrico Bartolini*, e con l'intervento dei Sigg.: Avv. *Piero Rossi, in rappresentanza del* SINDACATO INTERPROVINCIALE DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA di Milano; del Dott. *Lorenzo Acciani*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIALI DELLA ALIMENTAZIONE DOLCIARIA, *del* Dott. *Achille Tritoni* della S. A. MOTTA e del Dott. *Giovanni Faina* della SOCIETÀ PERUGINA;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, rappresentata dall'Avv. *Domenico Gattinara*, assistito dal Dott. *Mario Rossi*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ANIMALI, rappresentata dal Comm. *Salvatore Boccalatte* e dal Rag. *Mario Malfer*;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ARMATORI ED INDUSTRIALI DELLA PESCA *e* AFFINI, rappresentata dal Presidente Cav. del Lavoro *Flavio Arezzano*, assistito dai Sigg.: Comm. *Enrico Parodi*, Avv. *Augusto D'Alessio*, Comm. *Antonio La Rocca*, Dott. *Silvio Mazzola*, Dott. *Giulio Fragiacomo*, e dal Dott. *Alberto Fidato*, Direttore dell'Associazione suddetta;

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Fausto Sorini* e dal Comitato di Presidenza composto dai Sigg.: *Giuseppe Fedele, Comm.* Dott. *Giuseppe Polli*, Rag. *Vito Carpi*, Rag. *Giuseppe Milanesi* e per delega dal Dott. *Giulio Fragiacomo*, e dal Dott. *Francesco Wuhrer*, Avv. *Mario Lulani*, Rag. *Antonio Cerretta*, assistiti dal Direttore Dott. *Francesco Massa* e dai Sigg.: Avv. *Michelangelo Quarta* e Dott. *Goffredo Di Liberto*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Vice Presidente Dott. *Danilo De Micheli*, assistito dal Dott. *Filippo Bazzanti* e dal Dott. *Mario Milano*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario Generale della Federazione stessa Sig. *Giovanni Tabili* e dal Vice Segretario Generale Dott. *Luigi Bruni*, con la partecipazione di una Commissione composta dai Signori: *Eugenio Santerini, Ferruccio Tebaldi, Jolanda Tognelli, Luigi Belinzaghi, Sabatino Mannelli, Paris Tassinari, Giacinto Nanni, Pasquale Giorgio, Francesco Lepore, Vincenzo La Stilla, Cestari, Gennaro Russo, Ercole Bevilacqua, Salvatore Paudice, Loris Righi, Trentani, Girolamo Lucarelli, Cassinelli, Cassano, Marini, Luigi Finocchioli, Francesco Caremoli, Albino Baldo, Emilio Bosi, Raffaele Lambiase, F. Altieri, Donato Armenise, Settimo Melani, Gio. Canestrari, Arsace Giacomelli, Oreste Tacconi, Schiavone, Giuseppe Dall'Aglio, Oliviero Tonetti, Scarioni, Cattabriga, Montedoro, Bachcchi*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Segretario Generale On. Sen. *Renato Bitossi*, assistito dall'Avv. *Filippo Leprotti*:

SI è stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti le industrie: pastaria, molitoria, risiera, lattiero-casearia, delle conserve animali, conserve vegetali, estratti di dadi alimentari e derivati del pomodoro, succhi zuccherati, marmellate e affini; conserve ittiche; degli alimenti dietetici (produzione di grissini, fette biscottate, semolini di riso, avena, orzo, di alimenti dietetici generici, ecc.): dei prodotti alimentari vari (budini, creme, surrogati di droghe, coni, cialde, ostie farmaceutiche, polveri per bibite analcoliche, ecc.) delle budella e trippa, surrogati del caffè, della birra, del freddo, del ghiaccio, dolciaria, malto.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

(*Omissis*)

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che al 31 dicembre 1943 avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto o l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro 6 mesi, la seconda entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata, nel secondo che con il 1° gennaio 1944 si inizia con la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1944 avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio oltre il 10° anno sarà computata per il 50 per cento e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che al 1° gennaio 1944 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50 per cento e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità, che fossero già erogate dalle aziende e le competenti Organizzazioni locali dei lavoratori entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

(*Omissis*).

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono.
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 804.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese esercenti l'attività conserviera vegetale.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria conserviera vegetale, stipulato, in data 12 marzo 1949, tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, con l'assistenza della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori, la Confederazione Sindacale Italiana del Lavoro; in data 15 marzo 1949, tra l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali e la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari; in data 16 marzo 1949, tra l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali e la Confederazione Sindacale Italiana dei Lavoratori; in data 28 marzo 1949, tra l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari;

Visti l'accordo sulle qualifiche professionali operai, nonchè l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegati al predetto contratto collettivo nazionale;

Visto l'accordo 9 agosto 1954, e relative tabelle, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni degli addetti all'industria conserve vegetali, stipulato tra la Confederazione Generale della Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali delle Conserve Alimentari Vegetali e della Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali delle Conserve Alimentari Vegetali e dell'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 108 del 27 settembre 1960, del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 12, 15, 16, 28 marzo 1949, relativo ai dipendenti dell'industria conserviera vegetale, e l'accordo 9 agosto 1954, relativo al conglobamento ed al riassetto zonale delle retribuzioni per gli addetti alla industria conserve vegetali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dal contratto richiamate ed allo stesso allegate, degli accordi sulle qualifiche professionali e sui collegi tecnici indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività conserviera vegetale.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 4 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, foglio n. 13. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 12-15-16-28 MARZO 1949 PER I DIPENDENTI DALLA INDUSTRIA CONSERVIERA VEGETALE

Addì, 12 marzo 1949, in Roma,

tra

l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, con sede in Milano, rappresentata dal suo Presidente, *dott. Fausto Sorini*, e dal Comitato di Presidenza, composto dai *sigg.: Giuseppe Fedele, comm. dott. Giuseppe Polli, rag. Vito Carpi, rag. Giuseppe Milanesi* e, per delega, dai *dott. Giulio Fragiacomo*, dal *dottor Francesco Wuhrer*, dall'*avv. Mario Lulani*, dal *rag. Antonio Carretta*, assistiti dal Direttore, *dott. Francesco Massa*, e dai *sigg.: avv. Michelangelo Quarta* e *dottor Goffredo Di Liberto*;

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Vice-Presidente, *dott. Danilo De Micheli*, assistito dal *dott. Filippo Bazzani* e dal *dott. Mario Milano*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari - F.I.L.I.A., rappresentata dal Segretario Generale, *sig. Giovanni Tabili*, e dal Vice-Segretario nazionale, *sig. Luigi Bruni*, assistiti dall'*avv. Filippo Leprotti*, e da una Commissione composta dai *sigg.: Santerini Eugenio, Tebaldi Ferruccio, Tognelli Jolanda, Belinzaghi Luigi, Mannelli Sabatino, Passinari Paris, Nanni Giacinto, Giorgio Pasquale, Lepore Francesco, La Stilla Vincenzo, Cestari, Russo Gennaro, Bevilacqua Ercole, Paudice Salvatore, Righi Loris, Trentani, Lucarelli Girolamo, Cassinelli, Cassano, Marini, Finocchioli Luigi, Caremoli Francesco, Baldo Albino, Bosi Emilio, Lambiase Raffaele, Altieri Felice, Armenise Donato, Melani Settimo, Canestrari Giovanni, Giacomelli Arsace, Tacconi Oreste, Schiavone, Dall'Aglio Giuseppe, Tonelli Oliviero, Scarioni, Cattabriga, Montedoro, Bachechi*;

assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale, *Senatore Renato Bitossi*;

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari - F.U.L.P.I.A., rappresentata dal suo Segretario Nazionale, *sig. Claudio Cruciani*, dal *dott. Pietro Merli Brandini* e dal *sig. Antonio Busti*, con l'intervento, in rappresentanza dei Liberi Sindacati Provinciali, dei *sigg.: Amedeo Droghetti, dott. Bernardo d'Arezzo; Ettore della Giusta, Bruno Faina, Bruno Caporali, Amilcare Rossi* e di una Commissione di lavoratori;

con l'assistenza della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori, nella persona del Segretario Generale, *on.le Luigi Morelli*;

la Confederazione Sindacale Italiana del Lavoro - C.S.I.L., rappresentata dal *sig. Giovanni Calabrese* e dal *sig. Berriola Giuseppe*;

si è stipulato il presente contratto nazionale di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'industria conserviera vegetale e i lavoranti in esse occupati. (V. Allegato A).

In Roma, addì 15 marzo 1949,

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali, rappresentata dal *dott. Domenico Gattinara*, assistito dal *dott. Mario Rossi*,

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario nazionale *sig. Cruciani*;

In Roma, il giorno 16 marzo 1949,

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali, rappresentata dal *dott. Domenico Gattinara*, assistito dal dott. *Mario Rossi*,

e

la Confederazione Sindacale Italiana dei Lavoratori, rappresentata dal *sig. Giovanni Calabrese* e dal *signor Giuseppe Berriola*;

In Roma, addì 28 marzo 1949,

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali, rappresentata dal *dott. Domenico Gattinara*, assistito dal *dott. Mario Rossi*,

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Giovanni Tabili*,

si concorda:

di sottoscrivere il contratto normativo che regola i rapporti di lavoro tra gli esercenti le industrie alimentari vegetali (conserviere) e i loro dipendenti (originale depositato presso la Confederazione Generale dell'industria italiana — v. Allegato A).

ALLEGATO A

PARTE I - OPERAI

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della parte IV comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti .

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni sei che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda o per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'articolo 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi i nvigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto del lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessarie.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o quarantotto ore settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti.

Agli operai che effettuino l'orario continuato di otto ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali. (Vedi tabella delle maggiorazioni numero 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al 2° comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Nel caso in cui l'operaio che effettua lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle sei antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 7).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni

1) Lavoro straordinario diurno	15 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	25 %
3) Lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	30 %
4) Lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	— %
5) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	25 %
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	20 %
7) Lavoro straordinario notturno	25 %
8) Lavoro a turni notturni	7 %
9) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle ore 22	20 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione di parte a verbale.

Nel caso in cui l'indennità di contingenza sia totalmente conglobata nella paga base ed in tale occasione le Confederazioni non determinino i criteri relativi allo adeguamento delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori si riservano di prospettare la particolare situazione della categoria in relazione alle percentuali di maggiorazione stabilite nei contratti integrativi del precedente contratto nazionale.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento s'intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti, ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i sessanta giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE DELLE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle accluse tabelle che formano parte integrante del presente contratto (cfr. allegato numero 1).

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le parti stipulanti si riservano di provvedere alla eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la Ditta ritenga necessario procedere a passaggio di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le sei settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore, conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che al 31 dicembre 1943 avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo rela-

tivo sarà corrisposto in due rate, la prima entro sei mesi, la seconda entro nove mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata, nel senso che con il 1° gennaio 1944 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1944, avendo superato il 10° anno di anzianità, non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio, oltre il 10° anno sarà computata per il 50 % e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che al 1° gennaio 1944 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50 % e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende e le competenti organizzazioni locali dei lavoratori entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda, mediante buste o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

La paga minima oraria per gli operai rimane stabilita come dalla tabella 3 annessa all'occordo 9 agosto 1954 per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per gli addetti all'industria conserve vegetali.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il perido feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base, più eventuali aumenti di merito, più la indennità di contingenza.

Per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a quindici giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per se e famigliari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempreché questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie e alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e sempreché le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione.

Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Esse inoltre non saranno dovute agli operai stagionali.

Art. 32.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi sei per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi otto per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi dieci per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia e per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 33.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale, provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto Assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario, l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o dal richiamo alle armi.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni sei (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni dodici (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio a percepire una indennità della seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto: l'anzianità già maturata alla entrata in vigore del presente contratto verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, si aggiungerà al numero di giorni previsti dal Contratto Nazionale di categoria 28 ottobre 1942: mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di contingenza sarà compresa nel computo della indennità per l'anzianità maturata posteriormente al 1° gennaio 1945.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese solo dopo compiuti tre mesi di anzianità. A questo fine si terrà conto di successive lavorazioni purchè l'intervallo non sia superiore ai dieci giorni di calendario.

Art. 37.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i dieci anni compiuti.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista, deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per cause di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 38.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122), quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 39.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 40.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda dovrà curare di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 41.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 43.

Art. 42.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta sarà inflitta nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei 6 mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificato motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubriachezza: in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa:

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza della azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del Regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 43.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento*:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 42;

5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento*:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di grave rilevanza;

5) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

6) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

7) negligenza o atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

8) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede o altre alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

9) concorrenza sleale;

10) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

11) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12° dell'art. 42 e 4° dell'art. 43-A riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

La asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto 1) dell'art. 43-B.

Art. 44.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 45.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 46.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 47.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante lo orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 48.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita d'inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 49.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli che dovranno essere mantenute ad personam anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituti dal presente contratto.

Art. 50.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli operai entra in vigore il 1° gennaio 1948.

Resta però stabilito che gli istituti per i quali la decorrenza suddetta comporterebbe una revisione di conteggi per le prestazioni e le erogazioni già effettuate, entreranno in vigore nel periodo di paga successivo a quello in corso alla data di sottoscrizione della presente regolamentazione. Il contratto si applicherà esclusivamente nei riguardi degli operai in servizio alla sua data di stipulazione.

Data di sottoscrizione: 14 febbraio 1948.

PARTE II - INTERMEDI

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia Centro Meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia Settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

Affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari: ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale: visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della paga mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

La paga minima mensile per gli appartenenti alle categorie intermedie rimane stabilita come dalla tabella 2 annessa all'accordo 9 agosto 1954 per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per gli addetti all'industria conserve vegetali.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

fino al 5° anno compiuto di anzianità; 13 giorni lavorativi;

dal 6° al 14° anno compiuto di anzianità: 16 giorni lavorativi;

dal 15° al 20° anno compiuto di anzianità: 18 giorni lavorativi.

dal 21° anno compiuto di anzianità in poi: 22 giorni lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Tuttavia ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai, che successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbiano compiuto, rispettivamente, almeno cinque anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e quindici anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dall'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo: Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio, qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia, di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato arti-

colo 12 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20 anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4% sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5% sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal 3° all'8°.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria alla prima categoria (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria, sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi:
a) fino a tre anni compiuti . .	3	1	2
b) da oltre 3 anni fino a 6 anni compiuti	4	1½	2½
c) da oltre 6 anni e fino a 12 anni compiuti	6	2	4
d) da oltre 12 anni in poi. . .	8	2½	5½

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso, con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dalla azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante dodici mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti nella tabella alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

— 20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

— 60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi.

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 43 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia Settentrionale e l'Italia Centro-Meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno contegiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerarsi agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 Codice civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16 della presente regolamentazione.

— fino a 5 anni di anzianità 50%;

— oltre i 5 e fino a 10 anni 75%;

— oltre i 10 anni di anzianità 100%.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali, previste all'art. 3 della parte comune del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Meridionale.

Art. 19.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli appartenenti alle categorie intermedie (ex equiparati) entra in vigore dal 1° gennaio 1948, salvo le limitazioni di cui ai commi seguenti:

Nessuna revisione dovrà essere effettuata per gli istituti per i quali la decorrenza anzidetta comporta una revisione di conteggio per le prestazioni e le erogazioni già effettuate.

I nuovi conteggi in relazione alle disposizioni della presente regolamentazione avranno effetto solo per le prestazioni che saranno effettuate a decorrere dal 1° marzo 1949.

Resta inoltre stabilito che il nuovo trattamento previsto per lo istituto delle ferie (art. 8) avrà decorrenza dal 1° gennaio 1949.

PARTE III - IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempreché questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre lo impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quell relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine: suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B;* (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto (*cfr. allegato* 2).

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella

di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione dal presente contratto.

E' ammessa una riduzione del minimo contrattuale del 15% per la durata del periodo di prova.

Dichiarazione a verbale.

La riduzione del minimo di stipendio del 15% è applicabile solo nel caso di assegnazione alla 2ª categoria. Non costituisce comunque precedente e viene applicato unicamente agli effetti dell'art. 5 cui la presente dichiarazione si riferisce.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni o per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corri-

sponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Chiarimento a verbale.

Le parti sono d'accordo che nelle aziende conserviere a lavorazione promiscua non si dà luogo a cumulo di periodi stagionali e la deroga di cui all'art. 10, comma 6°, si applica al solo periodo di maggiore durata previsto dalla tabella di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè di 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Nessun impiegato potrà esimersi dallo effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno da corrispondersi, oltre la norma le retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 25 %;

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo, festività infrasettimanali, festività nazionali) 40 %;

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 55 %;

d) lavoro straordinario feriale notturno 40 %;

e) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 60 %;

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 30 %;

g) lavoro a turni notturni 7 %.

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dalla direzione dell'azienda.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento stesso.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni e fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni e fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve

congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dello annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene lo impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di dieci bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il 1° o i primi due bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato, in base alla nuova percentuale del 5 %. Tale trattamento avrà decorrenza dal 1° dicembre 1948.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorrerà nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro, per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 % del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire un'indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito, con le modalità concordate dalle parti interessate, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le 8 saranno retribuite con il 50 % della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolate con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 del presente contratto. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia, e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi regolarmente registrati e denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela dell'impiegata durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di 5 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata la intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi:
a) fino a 3 anni compiuti. . . .	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi . . .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1934, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei detti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, esclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1941 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, esclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1942 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza;

d) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie), compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 del presente contratto.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, o del 55° anno di età, per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'articolo 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione o la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 32 per l'indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32 e 37 del presente contratto.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

Lo stipendio minimo mensile per gli impiegati rimane stabilito come dalla tabella I annessa all'accordo 9 agosto 1954 per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per gli addetti all'industria conserve vegetali.

Art. 41.

DECORRENZA

Il presente contratto per gli impiegati entra in vigore il 1° gennaio 1948, salvo le limitazioni di cui ai comma seguenti.

Resta stabilito che gli istituti per i quali la decorrenza anzidetta comporterebbe una revisione di conteggi per le prestazioni e le erogazioni già effettuate, entreranno in vigore nel mese successivo a quello in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Resta inoltre stabilito che il trattamento previsto per l'istituto delle ferie (art. 13) avrà decorrenza dal 1° gennaio 1949.

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione degli impiegati presso l'amministrazione dell'azienda.

Data di sottoscrizione della presente regolamentazione: Roma, 30 novembre 1948.

Parte IV - NORME COMUNI

Art. 1.

INDENNITÀ DI ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo-famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere, per ragioni di lavoro, in località dove non esistano scuole, e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per i servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da cause di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che, in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle organizzazioni sindacali predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre la anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento, non quindi agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del dipendente gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

DURATA

Il presente contratto avrà durata fino al 30 giugno 1950 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo contratto nazionale.

ALLEGATO N. 1

ACCORDO SULLE QUALIFICHE PROFESSIONALI OPERAI

Art. 1.

Le qualifiche professionali degli operai dell'Industria delle Conserve Alimentari Vegetali, della fabbricazione degli estratti e dei dadi per brodo di origine vegetale e della conservazione del pesce nel territorio nazionale, sono le seguenti:

A) UOMINI

1) *Operai specializzati*: Sono specializzati coloro i quali compiono lavori la cui corretta e responsabile esecuzione richiede specifica e non comune capacità tecnica.

2) *Operai qualificati*: sono qualificati coloro i quali compiono lavori la cui esecuzione richiede specifica e normale capacità.

3) *Manovali specializzati*: sono manovali specializzati coloro i quali, pur non avendo specifiche capacità tecniche, sono assegnati a particolari servizi che richiedono attitudini e conoscenza tali da poter svolgere capace opera di collaborazione professionale con gli operai di classifica superiore.

Sono inoltre considerati manovali specializzati gli addetti a lavori pesanti per i quali si richiedono corrispondenti attitudini, ed i carrettieri.

4) *Manovali comuni*: tutti gli altri manovali sono considerati comuni.

5) *Passaggio di categoria*: l'operaio il quale abbia raggiunto un grado di perfezionamento professionale che lo renda idoneo al passaggio alla categoria superiore, può essere a sua domanda sottoposto ad un esperimento dal cui esito favorevole gli deriverà il passaggio.

Questo si realizzerà mano a mano che se ne presenterà la possibilità per le esigenze dell'Azienda e dovrà essere preceduto da un periodo di effettivo esercizio che non potrà superare una settimana di lavoro per il gruppo « lavorazione » e quattro settimane di lavoro per il gruppo « ausiliario ».

6) *Apprendista*: l'apprendista il quale al termine del periodo di apprendistato non abbia compiuto con esito favorevole la prova d'arte per il passaggio ad operaio qualificato, rimarrà, a sua domanda, in servizio quale manovale specializzato.

A titolo di esemplificazione si precisa che sono considerati specializzati gli operai di prima categoria come seguono:

1) *Meccanici*: tornitore, aggiustatore, forgiatore, fresatore, o conduttore di macchine similari, tubista calderaio, saldatore autogeno o elettrico, stagnino lattoniere, il meccanico di macchine (per scatolificio, di litografia, di frigorifero, di turbine, per dadi e di aggraffatrice), autista meccanico.

2) *Falegnami*: l'operaio che costruisce o ricostruisce mobilio, infissi, modellista, ecc.

3) *Bottai*: l'operaio con provetta capacità lavorativa, che costruisce o ricostruisce botti.

4) *Muratori*: l'operaio con provetta capacità lavorativa che sappia condurre a termine in modo autonomo qualsiasi lavoro di muratura.

5) *Fuochisti*: il conduttore patentato di caldaie a vapore.

6) *Elettricisti*: montatore, riparatore di motori, impiantatore di linee interne ed esterne.

7) *Imballatori*: l'operaio che confeziona imballaggi speciali di spedizione complesse con diretta responsabilità.

8) *Autoclavisti*: l'operaio che risponde del funzionamento relativo ad un numero di autoclavi da 4 (quattro) fino a 5 (cinque) è considerato operaio specializzato.

Quando il numero delle autoclavi del cui funzionamento l'operaio risponde è di 6 (sei) fino a 9 (nove) unità, l'operaio è considerato appartenente alla seconda categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti; dalle 10 (dieci) ed oltre l'operaio è considerato appartenente alla prima categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti;

9) *Bullisti*: l'operaio che risponde del funzionamento e della produzione relativi ad un numero di boules o concentratori di una o due unità è considerato operaio specializzato.

L'operaio che risponde del funzionamento e della produzione relativi ad un numero di boules o concentratori corrispondenti a tre unità è considerato appartenente alla seconda categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti: dalle quattro unità ed oltre l'operaio è considerato appartenente alla prima categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti.

10) *Cucinieri*: l'operaio che risponde del funzionamento e della produzione del complesso delle bacinelle è considerato specializzato, salvo restando le posizioni di fatto di miglior favore già esistenti presso le singole aziende.

11) *Stagnini addetti alla lavorazione*: l'operaio stagnino a mano, è considerato operaio specializzato purchè risponda ai requisiti di cui all'art. 1 (voce specializzati).

12) *Macchinisti di macchine a legno (detti anche operai di segheria e segantini)*: l'operaio dotato di particolari capacità che gli consentono di lavorare indifferentemente presso tutte le macchine relative alla lavorazione del legno (e più precisamente: seghe, inchiodatrici, foratrici, toupy, piallatrici, ecc.) e che *effettivamente* esplichi la sua attività presso vari tipi, *almeno due*, di macchine esistenti nel complesso aziendale, è considerato specializzato.

Ferme rimangono le condizioni di miglior favore già esistenti presso le singole aziende.

13) *Lavoratori addetti alla custodia*: le associazioni contraenti precisano che i lavoratori addetti alla custodia (vigilanza e controllo dell'entrata e uscita del personale e delle merci) per la diversità dei compiti e delle responsabilità in relazione alla complessità degli stabilimenti, non si prestano ad una classifica uniforme per tutti gli stabilimenti, grandi, medi e piccoli, dell'industria conserviera. Stabiliscono pertanto l'attribuzione della qualifica:

a) di equiparati di seconda categoria ai capi guardiani o capi custodi di grandi stabilimenti; ai subalterni o sostituti il trattamento economico dello operaio specializzato, se hanno compiti di verifica; negli altri casi infine il trattamento economico dello operaio qualificato;

b) di equiparati di seconda categoria ai capi guardiani o capi custodi dei medi stabilimenti: il trattamento della categoria di qualificato ai subalterni o sostituti.

c) di salariato con il trattamento di operaio qualificato ai custodi di piccoli stabilimenti; il trattamento della categoria inferiore agli aventuali sostituti.

Ferme rimangono le condizioni di miglior favore in atto nei singoli stabilimenti.

14) *Uscieri e fattorini*: Valgono le stesse norme determinate per i lavoratori addetti alla custodia.

Peraltro i giovani fattorini non potranno avere il trattamento di operaio qualificato prima del compimento dei venti anni.

15) *Pesatori*: Valgono le stesse norme determinate per i lavoratori addetti alla custodia.

16) *Operai qualificati*: a titolo riassuntivo si precisa che sono considerati operai qualificati tutti gli addetti alle macchine e gli appartenenti alle categorie indicate nella esemplificazione per gli specializzati, quando hanno le capacità lavorative richieste alla voce: qualificati. Sono inoltre considerati operai qualificati i « cassai ».

B) DONNE

1) *Donne specializzate*: sono considerate appartenenti alla prima categoria (specializzate) le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti:

1) formatrici alla testata delle linee automatiche;

2) preposte alle presse automatiche e semiautomatiche di scatolificio;

3) preposte alle cesoie automatiche;

4) confezionatrici artistiche;

5) stagnine a mano;

6) mettifoglio di litografia.

2) *Pelatrici*: avuto riguardo al particolare lavoro disagiato cui le pelatrici sono adibite, alle stesse viene riconosciuto il trattamento salariale stabilito per la prima categoria.

3) *Donne qualificate*: sono considerate appartenenti alla seconda categoria (ex qualificate) le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti:

1) bordatrici;

2) preposte alle cesoie a pedale;

3) preposte alle aggraffatrici a vuoto o a pieno;

4) preposte alle incartatrici automatiche per dadi e pressiste;

5) cassaie;

6) addette alle bacinelle;

7) mettigomme;

8) formatrici semiautomatiche;

9) snocciolatrici di pesche (a coltello o cucchiaino) e di ciliegie o di amarene (a cucchiaino). Tutte le altre sono manovali comuni (terza categoria);

10) etichettatrici a mano e a macchina (quando hanno compiuto il 18° anno di età).

4) Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono eseguiti da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta s'intenderà soddisfatta con la applicazione di una eguale tariffa.

Art. 2.

Le qualifiche di cui all'art. 1 entrano in vigore dal 21 luglio 1947 ed avranno la stessa durata dello stipulando contratto nazionale generale normativo per le categorie di cui alla premessa e di esso faranno parte integrante.

Art. 3.

Le parti convengono che tutte le norme che faranno parte dello stipulando contratto nazionale generale e normativo, costituiranno un complesso inscindibile ed entreranno in vigore (escluse le qualifiche professionali di cui all'art. 1, per le quali è già stabilita allo art. 2 la data di decorrenza) dal giorno della sottoscrizione definitiva dell'intero contratto nazionale medesimo.

Art. 4.

Le parti, che hanno come obbiettivo comune la più sollecita stipulazione del detto contratto nazionale, si impegnano a che le relative trattative si svolgano in un'atmosfera di massima tranquillità e serenità; per la realizzazione di detti scopi è stato pertanto stabilito di comune accordo che le trattative si svolgano secondo il calendario allegato. (*Omissis*).

F

ALLEGATO N. 2

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni provinciali degli industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna, fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal capo circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni 30 dalla data della raccomandata di cui all'art. 4, ultimo comma, ricorrere, per erronea e incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti tra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e dalla Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 e a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata alla Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Visti il contratto e gli allegati 1 e 2 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO 9 AGOSTO 1954 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CONSERVE VEGETALI

Addì, 9 agosto 1954, *in Roma,*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente *dott. Angelo Costa,* dal Vice presidente, *dott. Senatore Borletti* e dall'*ingegnere Emilio Zacchi,* assistiti dal Vice segretario generale, *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Bazzanti;*

con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, rappresentata dal suo Direttore *dott. Remigio Barbieri,* e dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo Direttore, *dott. Francesco Massa,* e dal suo Vice direttore *dott. Girolamo Gianni;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale, *on. Giulio Pastore,* e dai Segretari Confederali *dott. Bruno Storti, dottor Paolo Cavezzali, dott. Dionigi Coppo,* assistiti dal *professor Salvatore Papa;*

con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI, rappresentata dal suo Segretario, *sig. Claudio Cruciani;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal *dottor Italo Viglianesi* e dal *dott. Raffaele Vanni,* assistiti dal *sig. Sergio Cesare;*

con l'intervento della UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario, *signor Ferruccio Bigi;*

Addì, 9 agosto 1954, *in Roma,*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente *dott. Angelo Costa,* dal Vice presidente, *dott. Senatore Borletti* e dall'*ingegnere Emilio Zacchi,* assistito dal Vice segretario generale, *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Bazzanti;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, rappresentata dal suo Direttore *dott. Remigio Barbieri,* e dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo Direttore, *dott. Francesco Massa,* e dal suo Vice direttore *dott. Girolamo Gianni;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario generale *dott. Giuseppe Landi,* assistito dai *signori Enrico Bruni, Orfeo Sellani, Francesco Bloise* e *Giordano Bruno Censi;* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario *sig. Ernesto Russo,* assistito dai *sigg. Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano,*

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore industriale delle conserve vegetali dell'Accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli impiegati e gli intermedi sono quelle risultanti dalle annesse tabelle 1 e 2; per gli operai sono quelle risultanti dalla tabella 3, conguagliate degli importi indicati nelle tabelle 4 e 5.

Art. 2.

DECORRENZA

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 6 dell'Accordo 12 giugno 1954, le tabelle di cui al precedente art. 1, hanno la decorrenza stessa del predetto accordo, e cioè dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'Accordo 12 giugno 1954, le aliquote previste dai sottonotati articoli del C.N.N.L. 12 marzo 1949, vengono modificate come segue.

PARTE TERZA - IMPIEGATI

Art. 10

COMMA 4°

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della nuova retribuzione unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al precedente Accordo, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia; tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

Art. 4.

Ai fini dell'applicazione delle nuove aliquote di cui al precedente articolo (tre) nonchè ai fini di tutti gli altri istituti contrattuali che non siano stati espressamente regolati in diverso modo, le retribuzioni minime contrattuali sono quelle di cui al precedente art. 1.

Art. 5.

Il presente Accordo forma parte integrante del C.N.N.L. 12 marzo 1949 per i lavoratori addetti all'industria delle conserve alimentari vegetali e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE

a valere dal 12 giugno 1954 per i lavoratori addetti alla industria delle conserve alimentari vegetali, fissate ai sensi dell'art. 1 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, con accordo di settore 9 agosto 1954

Tabella 1. — IMPIEGATI

a) Uomini. — Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª CAT.	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	71.000	53.500	46.400	39.850	38.250	36.750	33.750	29.050	26.950	22.200	33.750	32.250	31.300	29.300	24.750	23.300	18.600
Torino	69.450	52.300	45.400	38.950	37.400	35.950	33.000	28.450	26.350	21.750	33.000	31.650	30.600	28.650	24.250	22.800	18.150
Genova (a)	68.800	51.850	45.000	38.600	37.100	35.600	32.700	28.200	26.100	21.550	32.700	31.250	30.350	28.400	24.000	22.600	18.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	68.500	51.600	44.800	38.450	36.900	35.450	32.550	28.050	26.000	21.450	32.550	31.100	30.200	28.300	23.900	22.500	17.950
Situazione extra:																	
Varese	69.250	52.200	45.300	38.850	37.350	35.850	32.950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.150	22.750	18.150
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	49.750	43.150	37.050	35.600	34.150	31.400	27.050	25.050	20.650	31.400	30.000	29.100	27.250	23.050	21.700	17.300
Situazioni extra:																	
Crema	70.300	52.950	45.950	39.450	37.900	36.400	33.400	28.800	26.650	22.000	33.400	31.950	31.000	29.000	24.550	23.100	18.400
Sondrio	68.050	51.300	44.500	38.200	36.700	35.250	32.350	27.900	25.850	21.300	32.350	30.900	30.000	28.100	23.750	22.350	17.800
Trieste	66.500	50.100	43.500	37.300	35.850	34.450	31.000	27.250	25.250	20.800	31.600	30.200	29.300	27.450	23.200	21.850	17.400
Verbania	67.150	50.600	43.900	37.700	36.200	34.750	31.950	27.500	25.500	21.000	31.950	30.500	29.600	27.700	23.450	22.050	17.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	48.800	42.350	36.350	34.900	33.550	30.800	26.500	24.600	20.300	30.800	29.400	28.550	26.750	[illegible]	21.300	16.950
Situazione extra:																	
Biella	69.250	52.200	45.300	38.850	37.350	35.850	32.950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.200	22.750	18.150
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	48.050	41.650	35.750	34.350	33.000	30.300	26.100	24.200	19.950	30.250	28.900	28.050	26.250	22.200	20.900	16.650
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	63.200	47.200	40.950	34.900	33.550	32.200	29.600	25.500	23.600	19.500	29.550	28.250	27.400	25.700	21.700	20.450	16.300
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	46.450	40.300	34.450	33.100	31.800	29.200	25.150	23.300	19.250	29.100	27.800	27.000	25.300	21.350	20.100	16.050
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.650	45.900	39.850	33.750	32.450	31.150	28.600	24.650	22.850	18.850	28.550	27.250	26.450	24.800	20.950	19.750	15.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	44.950	39.000	33.050	31.750	30.500	28.000	24.100	22.350	18.450	27.950	26.700	25.900	24.250	20.500	19.300	15.400
Situazione extra:																	
Valdarno	62.350	46.500	40.350	34.200	32.850	31.550	29.000	24.950	23.150	19.100	28.900	27.600	26.800	25.100	21.200	20.000	15.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	43.300	37.550	31.600	30.350	29.150	26.800	23.050	21.400	17.650	26.750	25.550	24.800	23.250	19.650	18.500	14.750
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	58.550	43.650	37.850	31.850	30.600	29.400	27.000	23.250	21.550	17.800	26.950	25.750	25.000	23.400	19.800	18.650	14.850
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	42.450	36.800	30.800	29.550	28.400	26.100	22.450	20.800	17.200	25.900	24.750	24.000	22.500	19.000	17.900	14.250
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	41.350	35.900	30.000	28.850	27.700	25.450	21.900	20.300	16.750	25.100	23.950	23.250	[illegible]	18.400	17.350	13.800
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	[illegible]	39.550	34.350	28.600	27.500	26.400	24.250	20.900	19.350	15.950	23.850	22.800	22.100	20.700	17.500	16.500	13.150

(a) Oltre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella 1 — IMPIEGATI

b) Donne — Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano . .	71.000	46.000	39.550	34.250	32.300	29.050	26.900	24.700	22.950	20.500	29.050	27.750	26.000	22.950	20.900	19.850	17.400
Torino . .	69.450	45.000	38.700	33.500	31.600	28.450	26.300	24.150	22.450	20.050	28.400	27.150	25.400	22.450	20.450	19.400	17.000
Genova (*a*)	68.800	44.600	38.350	33.200	31.300	28.200	26.050	23.950	22.250	19.850	28.150	26.900	25.200	22.250	20.300	19.250	16.850
ZONA I Como, Firenze, Roma	68.500	44.400	38.200	33.050	31.150	23.050	25.950	23.800	22.150	19.750	28.000	26.750	25.100	22.150	20.200	19.150	16.300
Situazione extra: Varese . . .	69.250	44.850	38.600	33.400	31.500	28.350	26.200	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA II Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	66.000	42.750	36.800	31.850	30.050	27.050	25.000	22.950	21.350	19.050	27.000	25.800	24.150	21.350	19.450	18.450	16.150
Situazioni extra.																	
Crema	70.300	45.550	39.200	33.900	32.000	28.800	26.600	24.450	22.700	20.300	28.750	27.450	25.750	22.700	20.700	19.650	17.200
Sondrio	68.050	44.100	37.950	32.850	31.000	27.900	25.800	23.650	22.000	19.650	27.850	26.600	24.900	22.000	20.050	19.050	16.700
Trieste	66.500	43.100	37.050	32.100	30.250	27.250	25.200	23.150	21.500	19.200	27.200	26.000	24.350	21.500	19.600	18.600	16.300
Verbania	67.150	43.500	37.400	32.400	30.550	27.500	25.450	23.350	21.700	19.350	27.450	26.250	24.600	21.700	19.800	18.800	16.450
ZONA III Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	41.950	36.100	31.250	29.450	26.500	24.500	22.500	20.950	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.100	15.850
Situazione extra: Biella . . .	69.250	44.900	38.600	33.450	31.500	28.350	26.250	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	41.300	35.500	30.750	29.000	26.100	24.150	22.150	20.600	18.400	26.050	24.850	23.300	20.550	18.750	17.800	15.600
ZONA V Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	63.200	40.550	34.900	30.000	28.300	25.500	23.550	21.650	20.100	17.950	25.450	24.300	22.750	20.100	18.350	17.400	15.250
ZONA VI Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	39.950	34.350	29.650	27.950	25.150	23.250	21.350	19.850	17.700	25.050	23.950	22.400	19.800	18.050	17.150	15.000
ZONA VII Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	39.500	33.950	29.050	27.400	24.650	22.800	20.900	19.450	17.350	24.550	23.450	22.000	19.400	17.700	16.800	14.700
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	38.650	33.250	28.450	26.800	24.100	22.300	20.500	19.050	17.000	24.050	22.950	21.500	19.000	17.350	16.450	14.400
Situazione extra: Valdarno . .	62.350	40.000	34.400	29.400	27.750	24.950	23.100	21.200	19.700	17.600	24.900	23.750	22.250	19.650	17.900	17.000	14.900
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	37.250	32.000	27.200	25.650	23.050	21.350	19.600	18.200	16.250	23.000	22.000	20.600	18.200	16.600	15.750	13.800
Situazione extra: Ascoli Piceno	58.550	37.500	32.250	27.400	25.850	23.250	21.500	19.750	18.350	16.400	23.200	22.150	20.750	18.300	16.700	15.850	13.900
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	36.500	31.400	26.450	24.950	22.450	20.750	19.100	17.750	15.800	22.300	21.300	19.950	17.600	16.050	15.250	13.350
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	35.550	30.600	25.800	24.350	21.900	20.250	18.600	17.300	15.450	21.600	20.600	19.300	17.050	15.550	14.750	12.950
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	34.000	29.250	24.600	23.200	20.900	19.300	17.750	16.500	14.700	20.500	19.600	18.350	16.200	14.800	14.050	12.300

(*a*) Vedi nota alla tab. 1 *a*)

Tabella 2 — CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	51.900	45.900	39.450	37.400	36.400	33.700	44.650	38.700	33.950	32.200	28.700	26.750
Torino	50.750	44.850	38.600	36.600	35.600	32.950	43.650	37.850	33.200	31.500	28.100	26.150
Genova (*a*)	50.300	44.450	38.250	36.250	35.300	32.650	43.250	37.500	32.900	31.200	27.850	25.900
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	50.050	44.250	38.050	36.100	35.100	32.500	43.050	37.350	32.750	31.050	27.700	25.800
Situazione extra:												
Varese	50.650	44.750	38.500	36.500	35.500	32.850	43.550	37.750	33.100	31.400	28.000	26.100
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	48.250	42.650	36.700	34.800	33.850	31.350	41.500	36.000	31.550	29.950	26.700	24.850
Situazioni extra:												
Crema	51.400	45.450	39.050	37.050	36.050	33.350	44.200	38.300	33.600	31.850	28.450	26.450
Sondrio	49.750	44.000	37.850	35.850	34.900	32.300	42.800	37.100	32.550	30.850	27.550	25.650
Trieste	48.600	43.000	36.950	35.050	34.100	31.550	41.800	36.250	31.800	30.150	26.900	25.050
Verbania	49.100	43.400	37.300	35.400	34.400	31.850	42.200	36.600	32.100	30.450	27.150	25.300
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	47.350	41.850	36.000	34.100	33.200	30.750	40.700	35.300	30.950	29.350	26.200	24.400
Situazione extra:												
Biella	50.650	44.750	38.500	36.500	35.500	32.900	43.550	37.750	33.100	31.400	28.000	26.100
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	46.450	41.050	35.300	33.450	32.550	30.150	39.950	34.650	30.850	28.800	25.700	23.900
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	45.050	39.850	34.250	32.500	31.600	29.250	38.750	33.600	29.450	27.950	24.950	23.200
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.600	39.450	33.900	32.150	31.300	28.950	38.350	33.300	29.150	27.650	24.700	23.000
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.550	38.500	33.150	31.400	30.550	28.300	37.450	32.500	28.500	27.050	24.100	22.450
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.650	37.700	32.450	30.750	29.950	27.700	36.700	31.800	27.900	26.450	23.300	22.000
Situazione extra:												
Valdarno	44.100	39.000	33.550	31.850	30.950	28.650	37.950	32.900	28.850	27.400	24.450	22.750
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.700	36.850	31.250	29.650	28.850	26.700	35.850	31.100	26.900	25.500	22.750	21.200
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	42.000	37.150	31.500	29.850	29.050	26.900	36.100	31.300	27.100	25.700	22.950	21.350
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	40.450	35.750	30.200	28.650	27.900	25.800	34.800	30.150	26.000	24.650	22.000	20.500
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	39.250	34.700	29.150	27.650	26.900	24.900	33.750	29.250	25.100	23.800	21.250	19.750
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	37.150	32.850	27.600	26.150	25.450	23.600	31.950	27.700	23.750	22.500	20.100	18.700

(*a*) Vedi nota alla tabella 1ª

Tabella 3 — OPERAI

a) Uomini — Paga minima oraria

ZONE	Operaio specializzato superiore 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato superiore 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato inferiore 16 anni	Manovale specializzato superiore 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato inferiore 16 anni	Manovale comune superiore 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	180,00	174,95	154,90	161,60	156,80	137,75	114,00	152,70	142,50	112,50	88,60	142,50	133,10	105,20	73,10
Torino	176,10	171,10	151,50	158,10	153,40	134,75	111,55	149,40	139,40	110,05	86,65	139,40	130,20	102,90	71,50
Genova (*a*)	174,55	169,60	150,15	156,70	152,05	133,55	110,55	148,05	138,15	108,05	85,90	138,15	129,05	101,95	70,90
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	178,75	168,85	149,50	156,00	151,35	132,95	110,05	147,40	137,55	108,55	85,50	137,50	128,45	101,50	70,55
Situazione extra: Varese	175,65	170,70	151,10	157,70	153,00	134,45	111,25	149,00	139,05	109,75	86,45	139,05	129,85	102,60	71,35
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	167,45	162,75	144,10	150,35	145,90	128,15	106,05	142,05	132,55	104,65	82,40	132,50	123,75	97,80	68,00
Situazioni extra: Crema	178,25	173,20	153,35	160,05	155,30	136,45	112,90	151,25	141,10	111,40	87,70	141,10	131,80	104,15	72,40
Sondrio	172,70	167,80	148,55	155,05	150,45	132,15	109,35	146,50	136,70	107,90	84,95	136,65	127,65	100,85	70,10
Trieste	168,75	163,95	145,15	151,50	147,00	129,15	106,85	143,15	133,55	105,40	83,00	133,50	124,70	98,55	68,50
Verbania	170,35	165,55	146,55	152,95	148,40	130,35	107,90	144,50	134,85	106,45	83,80	134,80	125,90	99,50	69,15
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	164,35	159,70	141,40	147,55	143,15	125,75	104,10	139,40	130,05	102,65	80,85	130,00	121,45	95,95	66,70
Situazione extra: Biella	175,70	170,75	151,15	157,75	153,05	134,45	111,80	149,05	139,10	109,80	86,45	139,10	129,90	102,65	71,35
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	161,95	157,40	139,35	145,10	140,80	123,70	102,40	137,00	127,80	100,90	79,45	127,50	119,10	94,10	65,45
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	158,50	154,00	136,35	141,50	137,30	120,60	99,80	133,25	124,30	98,15	77,30	123,75	115,60	91,85	63,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	156,90	152,45	135,00	140,10	135,90	119,40	98,80	131,90	123,05	97,15	76,50	122,50	114,45	90,40	62,85
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	153,35	149,00	131,95	136,90	132,80	116,65	96,55	128,80	120,15	94,85	74,70	119,25	111,40	88,05	61,20
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	150,20	145,95	129,20	134,05	130,05	114,25	94,55	126,10	117,65	92,85	73,15	116,75	109,05	86,20	59,90
Situazione extra: Valdarno	155,35	150,95	133,65	133,65	134,50	118,15	97,80	130,55	121,80	96,15	75,70	120,80	112,85	89,15	62,00
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	144,85	140,70	124,60	128,00	124,15	109,10	90,30	120,30	112,25	88,60	69,80	111,25	103,95	82,10	57,10
Situazione extra: Ascoli Piceno	145,95	141,80	125,55	128,95	125,10	109,90	91,00	121,20	113,10	89,30	70,30	112,10	104,70	82,75	57,55
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	140,10	136,10	120,50	123,95	120 [illegible]	105,65	87,45	116,10	108,35	85,50	67,35	106,75	99,70	78,80	54,80
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	135,20	131,40	116,35	119,60	116,05	101,95	84,40	112,05	104,55	82,55	65,00	103,00	96,20	76,05	52,85
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	128,05	124,45	110,20	113,30	109,90	96,55	79,95	106,10	99,00	78,15	61,55	97,50	91,10	71,95	50,05

(*a*) Vedi nota alla tab. 1 *a*).

Tabella 3 — OPERAI

b) Donne — Paga minima oraria

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	134,15	112,35	105,85	93,70	127,10	106,55	94,55	82,25	119,25	100,40	89,70	71,55
Torino	131,20	109,85	103,55	91,65	124,30	101,20	92,45	80,45	116,65	98,20	87,70	70,25
Genova (a)	130,05	108,85	102,60	90,85	123,20	103,25	91,65	79,70	115,60	97,35	86,95	69,65
ZONA I: Como, Firenze, Roma	129,45	108,35	102,15	90,40	122,65	102,80	91,20	79,35	115,05	96,90	86,55	69,30
Situazione extra: Varese	130,90	109,55	103,30	91,40	124,00	103,95	92,20	80,20	116,35	97,95	87,50	70,10
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	124,70	104,40	98,40	87,10	118,15	99,05	87,90	76,45	110,85	93,35	83,40	66,80
Situazioni extra:												
Crema	132,85	111,20	104,85	92,80	125,85	105,50	93,60	81,45	118,10	99,45	88,80	71,15
Sondrio	128,65	107,70	101,50	89,85	121,85	102,15	90,65	78,85	114,35	96,30	86,00	68,90
Trieste	125,65	105,20	99,15	87,80	119,05	99,80	88,55	77,05	111,70	94,05	84,00	67,30
Verbania	126,90	106,20	100,10	88,65	120,20	100,75	89,40	77,80	112,80	94,95	84,80	67,95
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	122,35	102,45	96,55	85,45	115,90	97,15	86,20	75,00	108,75	91,60	81,80	65,50
Situazione extra: Biella	139,90	109,60	103,30	91,45	124,05	103,95	92,25	80,25	116,40	98,00	87,50	70,10
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	120,30	100,70	94,95	84,05	113,90	95,45	84,70	73,70	106,65	89,80	80,20	64,25
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	117,25	98,15	92,55	81,90	110,75	92,85	82,35	71,65	103,50	87,15	77,85	62,35
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	116,05	97,20	91,60	81,10	109,60	91,90	81,55	70,95	102,45	86,30	77,05	61,75
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	113,40	94,90	89,50	79,20	107,00	89,70	79,60	69,25	99,75	84,00	75,00	60,10
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	111,00	92,90	87,00	77,55	104,75	87,80	77,90	67,80	97,65	82,20	73,45	58,85
Situazione extra: Valdarno	114,85	96,15	90,65	80,25	108,45	90,95	80,70	70,20	101,05	85,05	76,00	60,85
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	105,90	88,65	83,60	74,00	99,90	83,75	74,30	64,65	93,00	78,30	69,95	56,05
Situazione extra: Ascoli Piceno	106,75	89,85	84,25	74,55	100,65	84,40	74,90	65,15	93,75	78,90	70,50	56,50
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	102,50	85,80	80,90	71,65	96,35	80,80	71,70	62,40	89,25	75,15	67,15	53,80
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	98,90	82,80	78,05	69,10	92,95	77,95	69,15	60,20	86,10	72,50	64,75	51,90
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	93,55	78,35	73,85	65,40	88,00	73,75	65,45	56,95	81,45	68,60	61,30	49,10

(a) Vedi nota alla tab. 1 a).

TABELLA 4

Differenze orarie fra i minimi di paga base e interconfederali operai del gruppo merceologico A Donne ed i minimi di paga base operai-Donne del settore dell'Industria delle Conserve Alimentari Vegetali da detrarre per qualifica ed età dai minimi tabellari indicati nella tabella n. 3 « Operai del gruppo merceologico A, b) Donne »

CATEGORIE		Superiori a 20 anni	Da 18 a 20 anni	Da 16 a 18 anni	Inferiori a 16 anni
1ª Categoria	L.	0,65	0,55	0,45	0,35
2ª Categoria	»	0,45	0,35	0,25	0,15
3ª Categoria	»	0,45	0,35	0,25	0,15

TABELLA 5

Differenze orarie fra i minimi di paga base interconfederali operai del gruppo merceologico A Uomini ed i minimi di paga base operai Uomini dell'Industria delle Conserve Alimentari Vegetali da assommare per qualifica ed età ai minimi tabellari indicati nella tabella n. 3 « Operai del gruppo merceologico A Uomini »

QUALIFICHE		Superiori a 20 anni	Da 18 a 20 anni	Da 16 a 18 anni	Inferiori a 16 anni
Operai specializzati	L.	1,30	1,20	1,10	—
Operai qualificati	»	1,15	1,05	0,95	0,85
Manovali specializzati	»	0,80	0,70	0,60	0,50
Manovali comuni		—	—	—	—

Visto l'accordo e le tabelle da 1 a 5 che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO